

**Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der
Betriebsführung und der staatlichen Wirtschaftslenkung
in den USA**

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Wolfgang Boening, Gerichtsreferendar

aus Gleiwitz O/S

Marburg 1957

**Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der
Betriebsführung und der staatlichen Wirtschaftslenkung
in den USA**

INAUGURAL-DISSERTATION
zur
Erlangung der juristischen Doktorwürde
der
Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

**Wolfgang Boening, Gerichtsreferendar
aus Gleiwitz O/S**



Marburg 1957

Als Dissertation von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
angenommen am: 20. Juni 1957

Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer

Mitberichterstatter: Professor Dr. Herrfahrdt

Tag der mündlichen Prüfung: 10. Juli 1957

Meinen lieben Eltern in Dankbarkeit



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41556022_0020

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Verzeichnis der Abkürzungen	6
Literaturverzeichnis	7
§ 1	
Einführung	13
§ 2	
Begriffliche Abgrenzung	13
I. Begriffliche Abgrenzung der Einflußbereiche und der Abstufungen der Einflußmöglichkeiten	13
II. Der Begriff „Arbeitnehmer“	21
§ 3	
Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführung	23
1. Abschnitt	
Der nichtorganisierte Arbeitnehmer	23
2. Abschnitt	
Der organisierte Arbeitnehmer	23
A. Die „Company Unions“	23
B. Die freien Gewerkschaften	28
I. Kollektiv- bzw. Tarifverträge	28
1. Die Vorrechtsklauseln	30
2. Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten	32
a. Allgemeine Untersuchungen	32
b. Produktionskomitees, Planungs- und Rationalisierungsausschüsse und ähnliche Betriebskomitees	35
3. Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in personellen Angelegenheiten	42
a. Der closed shop	43
b. Der union shop	48
c. Der maintenance-of-membership shop	49
d. Der preferential shop	50
e. Senioritätsrechte	51
f. Rechtsvergleich mit dem BetrVG	53
4. Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in sozialen Angelegenheiten	55
a. Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer im Betrieb	55
b. Arbeitsbewertung und Festsetzung des Entlohnungssystems	56
c. Weitere Untersuchungen im sozialen Bereich	61
d. Rechtsvergleich mit dem BetrVG	63
5. Das Beschwerdeverfahren	65
§ 4	
Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer	66
§ 5	
Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der staatlichen Wirtschaftslenkung	69

Verzeichnis der Abkürzungen

a. A.	anderer Ansicht
a. a. O.	am angeführten Ort
AFL	American Federation of Labor — Amerikanischer Gewerkschaftsbund ¹⁾
ArbG	Der Arbeitgeber
BABl	Bundesarbeitsblatt
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Der Betriebsberater
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952
BGHZ	Entscheidungssammlung des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
CIO	Congreß of Industrial Organisations-Kongreß der Industrieverbände
GPK	gemeinsames Produktionskomitee
lit.	litera
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NLRA	National Labor Relations Act (Wagner Act) — Gesetz zur Regelung der Beziehungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften ¹⁾
NLRB	National Labor Relations Board — Amt zur Beaufsichtigung der Beziehungen zwischen Unternehmern und Gewerkschaften ¹⁾
NWLB	National War Labor Board — Kriegsarbeitsamt
RAG	Entscheidungssammlung des Reichsarbeitsgerichts
RdA	Recht der Arbeit
ZdBJ	Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins

1) Wiedergabe nach BARBASH, Strategie und Taktik der amerikanischen Gewerkschaften, S. 225.

Literaturverzeichnis

BÜCHER:

- ANDREWS, John B. Administrative Labor Legislation, Harper and Brothers, New York 1936.
- ANSON, William R. Principles of the Law of the Contract, Oxford University Press, New York 1924.
- AXELROAD, Victor Labor Law, Oceana Publications, New York 1948.
- BALLERSTEDT, Kurt Sozialisiertes Aktienrecht? Wirtschaftliche Betrachtungen zur hessischen Sozialisierung, Tübingen, Mohr, 1948.
- BALDERSTON, C. Canby Profit Sharing for Wage Earners, Industrial Relations Counselors, Inc., New York 1937.
- BARBASH, Jack Strategie und Taktik der amerikanischen Gewerkschaften, Bund-Verlag GmbH, Köln 1951.
- BARNETT, G. E. and McCABE, D. A. Mediation, Investigation, and Arbitration in Industrial Disputes, D. Appleton and Co., New York 1916.
- BLUM, Fred H. Der Weg zum demokratischen Arbeitsprozeß, Experimentelle Untersuchungen in einem amerikanischen Fabrikbetrieb, A. J. Walter Verlag, Stuttgart-Wien-Zürich 1956.
- BOLDT, G. Mitbestimmungsgesetz Eisen und Kohle, 1952.
- BOLDT, G. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, 1951.
- BÖHM, Franz Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, 4. Bd. Verlag Helmut Küpper, vorm. Georg Bondi, Düsseldorf und München 1951.
- BOBROWSKI, Paul Das Arbeitsrecht von der Einstellung bis zur Entlassung, mit Betriebsräte- und Tarifvertragsrecht, Heidenheim/Brenz, E. Hoffmann, 1951.
- BLOCK, Louis Labor Agreements in Coal Mines, Russel Sage Foundation, New York, 1931.
- BRAUN, Kurt The Settlement of Industrial Disputes, The Blakiston Co., Philadelphia 1944.
- BURNS, Evelnie M. The American Social Security System, Houghton Mifflin Company, Boston 1949.
- BÖKENKRÜGER, Wilhelm Amerika hast du es besser? — Ein Gewerkschaftler sieht die Vereinigten Staaten, Münchener Buchgewerbehaus GmbH., 1951.
- CHEYFITZ, Edward T. Constructive Collective Bargaining, McGraw-Hill Book Company, Inc., 1947.
- CARLTON, Frank T. The History and Problems of Organized Labor, D. C. Heath and Co., Boston 1920.
- CHAMBERLAIN, Neil W. The Union Challenge to Management Control, Harper & Brothers, 1948.
- COMMONS, J. R. and ANDREWS, J. B. Principles of Labor Legislation, Harper and Brothers, New York 1936.
- COPELOF, Maxwell Management-Union Arbitration, Harper and Brothers, New York 1948.

- CORRIGAN, John Louis Management and Management's Rights to Manage in Industrial Relations, a Study in Differences, The Catholic University of America Press, Washington, D. C., 1950.
- CRONIN, John F. Mitbestimmung im Streit der Meinungen, Christian-Verlag, Bad Nauheim 1953.
- CARROL, Mollie Ray What is Collective Bargaining? Longmans, Green and Co., New York 1941.
- DAVIS, Pearce and MATCHETT, Gerald J. Modern Labor Economics, An Analysis of Labor-Management Relations, The Ronald Press Company, New York 1954.
- DAWSON, Marshall Problems of Workmen's Compensation Administration, Government Printing Office, Washington, D. C., 1940.
- DIETZ Betriebsverfassungsgesetz und Wahlordnung, München und Berlin 1953.
- DRUCKER, Peter F. Gesellschaft am Fließband, Eine Anatomie der industriellen Ordnung, Verlag der Frankfurter Hefte, Frankfurt 1949/50.
- DUNLOP, J. T. Collective Bargaining=Principles and Cases, Richard D. Irwin, Chicago 1949.
- DUNN, Stephen F. Management's Rights in Labor Relations, Woodbeck Publishing Co., Grand Rapids, Mich., 1946.
- ELLINGSWOOD, A. R. and COOMBE, Whitney The Government and Labor, A. W. Shaw Co., Chicago 1925.
- ERDMANN, Gerhard Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952, Neuwied am Rhein 1952.
- FITTING-KRAEGELOH Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., Berlin und Frankfurt/Main 1952.
- FITTING-KRAEGELOH dto. 3. Aufl., Berlin und Frankfurt/Main 1953.
- GALPERIN Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., Heidelberg 1953.
- GARIS, Roy L. Immigration Restriction, The Macmillan Company, New York 1927.
- GARDNER, Burleigh Human Relations in Industry, R. D. Irwin, Chicago 1945.
- GREGORY, Charles O. Labor and the Law, W. W. Norton and Co., Inc., New York 1949.
- GERSTENBERG, Charles W. American Constitutional Law, Prentice-Hall, Inc., New York 1937.
- GREENMAN, Russell L. and GREENMAN, Elizabeth B. Unternehmer und Gewerkschaft, Bund-Verlag GmbH, Köln 1952.
- GOLDEN, Clinton S. and RUTTENBERG, Harold J. Die Dynamik der industriellen Demokratie, Leykam-Verlag GmbH, Graz/Wien 1942.
- HANDLER, Milton Cases and Materials in Labor Law, West Publishing Co., St. Paul, Minn., 1944.
- HEILMAN, Ralph E. Profit Sharing, American Management Association, New York 1929.
- HARBISON, Frederick H. and DUBIN, Robert Patterns of Union-Management Relations Science Research Associates, Chicago 1945.

- HEIMAN, Eduard Sozialistische Wirtschafts- und Arbeitsordnung, Bollwer-Verlag, Offenbach/Main 1948.
- HUECK=NIPPERDEY Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 1. Band, Berlin und Frankfurt/Main 1955.
- HUNDHAUSEN, Carl Amerika 1950—1960, Kontinentale Nation und Weltmacht, Verlag W. Girardet, Essen 1950.
- JACOBI Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
- JADESON, S. Das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München und Berlin 1952.
- JOHNSEN, Julia E. The Closed Shop, The H. W. Wilson Company, New York 1942.
- JOHNSEN, Julia E. Trade Unions and the Antitrust Laws, The H. W. Wilson Company, New York 1940.
- KAUTSKY, Benedikt Amerikas Arbeiter im Vormarsch, Leykam-Verlag, Graz/Wien 1951.
- KENNEDY, Thomas Effective Labor Arbitration, University of Pennsylvania Press, Philadelphia 1948.
- KIRKALDY, H. S. The Spirit of Industrial Relations, Oxford University Press, 1947.
- KLEMPIEN, Wilhelm Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte, Deutsche Angestelltengewerkschaft, Hamburg 1950.
- KÖTTER, H. W. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmungen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, 1952.
- LANDIS, James M. Cases on Labor Law, The Foundation Press, Inc., Chicago 1942.
- LESCOHIER, Don D. and History of Labor in the United States, The Macmillan Company, New York 1951.
- BRANDEIS, Elizabeth
- LESTER, Richard A. Labor and Industrial Relations, The Macmillan Company, New York 1951.
- LEVER E. J. und Die Zusammenarbeit im Betrieb, Ihre geistigen Voraussetzungen und die Mittel zu ihrer Verwirklichung, Verlag von R. Oldenburg, München 1951.
- GOODELL, Francis
- MAGNUSSON, Leifur Government and Union=Employer Relations, Public Administration Service, Chicago 1945.
- MAUSOLFF, Anneliese Gewerkschaft und Betriebsrat im Urteil der Arbeitnehmer, Edurd Rostler Verlag, Darmstadt 1952.
- McNAUGHTON, Employer=Employee Relations, Golden State Publishers, Westwood Village, Los Angeles 1946.
- Wyne L.
- METZ, Harold W. Labor Policy of the Federal Government, The Brookings Institution, Washington, D. C., 1945.
- MÜLLER=GERHARD Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte nach den Betriebsrätegesetzen von Hessen, Württemberg = Baden, Südbaden und Bremen, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft, Heidelberg 1949.
- MÜLLER=LEHMANN Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz Bergbau und Eisen, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft, Heidelberg 1952.

- MILLER, Earl J. American Labor and Government, Prentice-Hall, Inc., New York 1947.
- NELL-BREUNING Mitbestimmung, A. Girnth Verlag, Landshut 1950.
- NIKISCH, Arthur Arbeitsrecht, 2. Aufl., I. Band, Tübingen 1955.
- PETERSON, Florence Die amerikanischen Gewerkschaften, Panorama Verlagsgesellschaft mbH., Wien 1948.
- PETERSON, Florence Survey of Labor Economics, Harpers and Brothers, New York 1947.
- POTTHOFF, Heinz Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925.
- RANDLE, C. Wilson Houghton Mifflin Company, The Riverside Press Cambridge Massachusetts, 1951.
- REYNOLDS, Lloyd G. Labor Economics and Labor Relations, Prentice-Hall, Inc., New York 1949.
- RUCKER, Allen W. Steigende Produktivität — Steigende Leistung — Steigender Lohn, Grundlagen und Technik des Rucker-Plans, Droste-Verlag, Düsseldorf 1954.
- SAHMER Betriebsverfassungsgesetz, Frankfurt/Main 1952.
- SCHÖNE, Joachim Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, Mit Kommentar, Ruhrländische Verlagsgesellschaft, Essen 1951.
- SAYRE, Francis B. Cases on Labor Law, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1922.
- SCHREUS, Lothar Die soziale Entwicklung des Arbeitsrechts, Bern 1946.
- SCHREWE, Ernst Die Umgestaltung unserer Sozialordnung, Grundsätzliche Betrachtungen zur Frage der betrieblichen und überbetrieblichen Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Tewista-Verlag, Hannover 1950.
- SCHREWE, Ernst; TIMM, Herbert Der Unternehmer in Gegenwart und Zukunft, Zu dem Thema: "Die Ordnung der Wirtschaft", Tewista-Verlag, Hannover 1950.
- SICKLE van, John V. Industry-Wide Collective Bargaining and the Public Interest, American Enterprise Association, New York 1947.
- SELEKMAN, Benjamin M. Labor Relations and Human Relations, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York and London 1947.
- STANIFORD, Edward F. Recent State Labor Legislation, Bureau of Public Administration, University of California Los Angeles, 1949.
- STURMTHAL, Adolf Portrait der amerikanischen Gewerkschaften, Wiener Volksbuchhandlung, 1950.
- SITZLER, v. F. Arbeitsrechtblattei, Loseblatthandbuch systematischer Darstellungen, Entscheidungen, Gesetzestexte und Kurzberichte für die Arbeitsrechtspraxis, Forkel-Verlag, Stuttgart 1950.
- STEIN-DAVIS-BERMAN-
MACDONALD-DAVID-
RAU-SHENBUSH-
WARNE Labor Problems in America, Rinehart Company, Inc., New York 1947.

- TAYLOR, Albion G. Labor Problems and Labor Law, Prentice-Hall, Inc., New York 1950.
- THOMPSON, Kenneth M. Profit Sharing, Democratic Capitalism in American Industry, Harper, New York, 1949.
- TOBIN, J. Maurice Brief History of the American Labor Movement, United States Department of Labor, Bulletin No. 1000, Washington, D. C., 1950.
- TONER, Jerome L. The Closed Shop, American Council on Public Affairs, Washington, D. C., 1944.
- TREICHEL, H. Handbuch des Betriebsräterechts, Göttingen 1950.
- TWENTIETH CENTURY FUND COMMITTEE Partners in Productin, A Basis for Labor=Management Understanding, The Twentieth Century Fund New York 1949.
- WEBER, Alfred; NÖLTING, Erik Sozialistische Wirtschaftsordnung, Beiträge zur Diskussion, Auerdruck, Hamburg 1948.
- WILLIAMSON, S. T. und HARRIS, Herbert Gewerkschaften in USA, Vittorio Klostermann, Frankfurt/Main 1948.
- WHYTE, William Foote Pattern for Industrial Peace, Harpers & Brothers, Publishers, New York 1951.
- WOLLET, D. H. Labor Relations and Federal Law, University of Chicago Press, Chicago 1927.
- ZISKIND, David The Law Behind Union Agreements, Department of Labor Washington D. C. 1941.
- . . . The New Labor Law, Published by the Bureau of National Affairs, Inc., Washington D. C.

AUFSÄTZE UND ABHANDLUNGEN:

- AUFHÄUSER, Siegfried Eigenarten der Arbeiterbewegung in Amerika und Deutschland, Sonderdruck einer Artikelserie, veröffentlicht in der "Neuen Zeitung", Frankfurt/Main im März/April 1952.
- v. BECKERATH Ein Beispiel amerikanischer Betriebsverfassung, ArbG 56,241.
- v. BRASCH Zur Begriffsklärung im Mitbestimmungsrecht, RdA 50,300.
- BÖHM, Franz Die Mitbestimmung der Arbeiter, Wirtschafts=Ztg. (Stuttgart), 3. Jg. 1948, Nr. 20, S. 5.
- DIETZ Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung, RdA 52,42.
- FREY, Albert Der Sozialisierungsgedanke in Deutschland, Zielsetzung und Probleme, Diss. München 1949.
- GEHRING, Edith Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht nach dem BetrVG vom 14. Oktober 1952, Diss. Marburg 1955.
- GROSS, Herbert Das Problem der "Mitbestimmung" in den USA, Partnerschaft von Management und Belegschaft, Der Betrieb 1949, 478.
- HABERKORN Mitwirkungsrecht der Betriebsräte und Einzelentlassungen nach dem BetrVG, NJW 52,1233.
- HESEL Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen BetrVG, BB 52,921.

HICOG	Soziale Beziehungen in der Industrie, Herausgeber: Office of Labor Affairs, HICOG, APO 757 A., Frankfurt/Main, Mai 1951.
HINKEL	Mitbestimmung und Eigentumsrecht, Gewerkschaftliche Monatshefte, 1950, Heft 12, S. 571—576.
HUECK	Probleme des Mitbestimmungsrechtes, Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Schriftenreihe Heft 7, C. F. Müller, Karlsruhe 1953.
JACOBI	Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe, in Festschrift der Leipziger Juristenfakultät für Dr. Viktor Ehrenberg zum 30. März 1926, Leipzig 1927, S. 3.
KAUFMANN, Otto	Grundzüge des amerikanischen Arbeitsrechts, in der Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins 1950, 145.
KELLER, Peter	Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Vereinigten Staaten von Amerika, in "Mensch und Betrieb" (Bericht über die Kölner Tagung vom 15. bis 17. Mai 1952) S. 9, Bund-Verlag GmbH, Köln 1952.
KORSCH, Hans	Mitbestimmung und Eigentum, Referat, Bund-Verlag GmbH, Köln 1951.
LEVSEN, Peter Harro	Die Arbeitswelt in Deutschland nach dem zweiten Weltkrieg, Diss. Tübingen 1947.
MEISSINGER	Begriffsklärung zum Mitbestimmungsrecht, RdA 50,41.
MEYER, Adolf	Grundfragen einer Sozialisierung der deutschen Volkswirtschaft, Diss. Tübingen 1949.
SAUERBORN	Die Wirtschaftsausschüsse nach dem BetrVG, BB 52,809.
SIEBERT	Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem BetrVG, BB 52,832.
SIRCH, Anton Thomas	Der Sozialisierungsgedanke in der neueren Literatur, Diss. München 1949.
WOLFF	Mitbestimmung, Mitverantwortung und persönliche Haftung, BB 51,310.
WUNDERLICH	Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterschaft in amerikanischen Betrieben, BABI 50,164.

§ 1

EINFÜHRUNG

Rechtsvergleichende Untersuchungen können auf allen Gebieten Anregung und Kritik für das eigene und fremde Recht sein. Der Wert der Rechtsvergleichung ist insbesondere auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, das sich nicht auf die Erfahrungen von Jahrhunderten stützen kann, in hohem Maße vorhanden.

Die Darlegungen dieser Arbeit*) und die vorgenommenen Wertungen beruhen nicht nur auf dem Studium des amerikanischen Schrifttums, sondern auch auf eigenen Eindrücken.

Während eines mehrmonatigen Studienaufenthalts in den USA (1952/53) hat der Verfasser Groß- und Kleinbetriebe aufgesucht und mit amerikanischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gesprochen und diskutiert.

§ 2

BEGRIFFLICHE ABGRENZUNG

I.

Begriffliche Abgrenzung der Einflußbereiche und der Abstufungen der Einflußmöglichkeiten

Um den Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführung in den späteren Untersuchungen darstellen und bewerten zu können, erscheint eine vorausgehende begriffliche Abgrenzung bzw. Klärung der verschiedenen Einflußbereiche und Einflußmöglichkeiten angebracht.

Hinsichtlich der Frage, in welche Bereiche der Einfluß aufzugliedern ist, d. h. unter welchen Gesichtspunkten die späteren Untersuchungen erfolgen sollen, bedarf es der Erörterung, ob die im deutschen Arbeitsrecht bestehende und im Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952¹⁾ festgelegte Aufgliederung in soziale, personelle und wirtschaftliche An-

*) Die Anregung zu dieser Arbeit erhielt der Verfasser in einem arbeitsrechtlichen Seminar von Professor Dr. Schulz-Schaeffer.

1) in den folgenden Ausführungen wird die Abkürzung „BetrVG“ gebraucht.

gelegenheiten auch den den Einfluß der amerikanischen Arbeitnehmer betreffenden Untersuchungen zugrunde gelegt werden soll. Da es in den USA an einer mit dem BetrVG vergleichbaren gesetzlichen Regelung fehlt, beschränkt sich die Frage darauf, ob eine etwa von dem amerikanischen Schrifttum erarbeitete Abgrenzung auch für diese Arbeit bestimmend sein kann.

In dieser Hinsicht ist es angebracht, zunächst die Aufgliederung von CHAMBERLAIN²⁾ wiederzugeben, der folgende Bereiche unterscheidet:³⁾

I. Finance — control over money (Finanzielle Angelegenheiten)

1. Raising of necessary capital; the capital structure (Beschaffung des benötigten Kapitals)
2. Dividends (Dividenden)
3. Reserves (Reserven)
4. Amortization and depreciation (Amortisation und Abschreibung)
5. Accounting procedures (Rechnungswesen)
6. Insurance (Versicherung)
7. Budgeting (Budget)

II. Personnel — control over men (Personelle Angelegenheiten)

1. Type of personnel (Arten und Qualifikation der Arbeitnehmer)
2. Size of force (Anzahl der Arbeitnehmer)
3. Hiring, dismissal, allocation, and discipline of work force (Einstellung, Entlassung, Versetzung und disziplinarische Maßnahmen)
4. Wages and hours (Entlohnung und Arbeitszeit)
5. Employee advancement policies (vacations, pensions, etc.) (Urlaub, Pensionen, Renten etc.)
6. Promotions (Beförderungen)
7. Health, safety, and social conditions (Gesundheit, Sicherheit und soziale Bedingungen)

III. Procurement — control over materials (Materialbeschaffung)

1. Purchase of raw materials (Einkauf des Rohmaterials)
2. Organization of suppliers and subcontractors (Organisation der Lieferanten und Subunternehmer)

IV. Production (Produktion)

1. Design and engineering (Planung und Ingenieurwesen)
2. Types of machinery and equipment (Arten der Maschinen und Geräte)
3. Job content (Umfang der Arbeit)
4. Methods of operation (Fabrikationsmethoden)
5. Rates of operation (Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen)

2) CHAMBERLAIN, The Union Challenge to Management Control, S. 46, 47.
3) Wenn der Verfasser auch einräumt, daß andere Aufgliederungen möglich sind, so sieht er im Hinblick auf den Zweck, den Einfluß der Gewerkschaften auf die Funktionen der Betriebsführung zu untersuchen, die angegebene Einteilung als zweckmäßig an. (S. 47, 48).

6. Standards of quality (Qualität der Erzeugnisse)
7. Maintenance (Instandhaltung)
- V. Distribution (Absatzregelung)
 1. Quantities of production (Umfang der Produktion)
 2. Sales policies (Verkaufspolitik)
 3. Distributing organization (Absatzorganisation)
 4. Marketing (Messen)
 5. Advertising (Reklame)
 6. Inventories (Inventur)
 7. Credit policies (Kreditpolitik)
- VI. Coordinate or cabinet activities (Koordinierte Tätigkeiten)
 1. Line of products (Art der Erzeugnisse)
 2. Company organization (Unternehmer=Organisation)
 3. Selection of key personnel (Auswahl der leitenden Angestellten)
 4. Research and development (Forschung und Entwicklung)
 5. Extension or contraction of capacity (Erweiterung oder Beschränkung der Kapazität)
 6. Location of plants (Ort des Unternehmens)
 7. Prices of products (Preis der Erzeugnisse)
 8. Collective bargaining (Kollektivverhandlungen)
 9. Trade and industry relations (Beziehungen zu Handel und Industrie)
 10. Public relations (Beziehungen zur Öffentlichkeit)

Weiterhin kommt noch folgende Einteilung von CORRIGAN⁴⁾ in Betracht:

- A. The managerial prerogative to locate a plant⁵⁾ (Das Vorrecht der Betriebsführung den Ort des Unternehmens zu bestimmen)
- B. The managerial power to hire⁶⁾ (Das Recht der Betriebsführung, Arbeitnehmer einzustellen)
- C. The managerial prerogative to assign tasks⁷⁾ (Das Direktionsrecht)
- D. Managerial power to discipline⁸⁾ (Die Befugnis der Betriebsführung zu disziplinarischen Maßnahmen)
- E. Management's rights to determine working hours⁹⁾ (Das Recht der Betriebsführung, die Arbeitszeit zu bestimmen)
- F. Seniority¹⁰⁾ (Dienstalter)
- G. Management's rights in wage determination¹¹⁾ (Das Recht der Betriebsführung, den Lohn zu bestimmen)

4) CORRIGAN, Management and Management's Rights to Manage in Industrial Relations, a Study in Differences.

5) CORRIGAN, a. a. O., S. 91. 6) CORRIGAN, a. a. O., S. 100.

7) CORRIGAN, a. a. O., S. 103. 8) CORRIGAN, a. a. O., S. 107.

9) CORRIGAN, a. a. O., S. 116. 10) CORRIGAN, a. a. O., S. 121.

11) CORRIGAN, a. a. O., S. 131.

Aus diesen wiedergegebenen Einteilungen ergibt sich, daß im amerikanischen Schrifttum keine einheitlichen Gesichtspunkte für eine Aufgliederung vorhanden sind. Den Untersuchungen dieser Arbeit kann weder die Einteilung von CHAMBERLAIN noch die von CORRIGAN zugrunde gelegt werden. Während die Aufgliederung CORRIGANS nicht alle Bereiche erfaßt, eignet sich die Einteilung CHAMBERLAINS bereits deshalb nicht zu rechtsvergleichenden Untersuchungen, weil CHAMBERLAIN die Angelegenheiten "Gesundheit, Sicherheit und soziale Bedingungen"¹²⁾ nicht, wie das BetrVG¹³⁾, besonders berücksichtigt, sondern unter die personellen Angelegenheiten subsumiert, und das im BetrVG¹⁴⁾ unter den sozialen Angelegenheiten eingeordnete Gebiet der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen im Bereich Produktion¹⁵⁾ eingliedert.

Es ist deshalb angebracht, der Einteilung des BetrVG zu folgen und den Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführung in den USA unter den Gesichtspunkten der sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu untersuchen. Auch hinsichtlich des Inhalts der Begriffe "sozial", "personell" und "wirtschaftlich" soll das BetrVG maßgebend sein, so daß als soziale Angelegenheiten gelten:

- a) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen
- b) Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte
- c) Aufstellung des Urlaubsplans
- d) Durchführung der Berufsausbildung
- e) Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist
- f) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
- g) Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen
- h) Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden
- i) Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen¹⁶⁾

Der personelle Bereich erstreckt sich auf Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen¹⁷⁾, und zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören:

- a) Fabrikations- und Arbeitsmethoden¹⁸⁾
- b) das Produktionsprogramm¹⁹⁾
- c) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens²⁰⁾
- d) die Produktions- und Absatzlage²¹⁾

12) II, 7 der Aufgliederung, S. 3 der Arbeit. 13) §§ 56, 57 BetrVG.

14) § 56 Abs. 1 lit. g BetrVG. 15) IV, 5 der Aufgliederung, S. 4 d. A.

16) §§ 56, 57 BetrVG. 17) § 60 Abs. 2 BetrVG.

18) bis 21) § 67 Abs. 3 lit. a bis d BetrVG.

- e) Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen²²⁾
- f) Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen²³⁾
- g) Zusammenschluß mit anderen Betrieben²⁴⁾
- h) grundlegende Änderungen des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen²⁵⁾
- i) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden²⁶⁾

Da es im amerikanischen Schrifttum an einer Erörterung und Abgrenzung der im Rahmen der Einflußmöglichkeiten und deren Abstufungen in Betracht kommenden Begriffe fehlt²⁷⁾, stützen sich die folgenden die Abstufungen der Einflußmöglichkeiten behandelnden Darlegungen weitgehend auf die deutsche Literatur und Gesetzgebung.

Mit Recht unterscheidet HUECK²⁸⁾ — von der schwächeren zur stärkeren Form aufsteigend — folgende mögliche Abstufungen bzw. Gruppen von Rechten, die den Arbeitnehmern zustehen können:

1. *Das Recht auf Unterrichtung.*

Dieses Informationsrecht umfaßt — wie SIEBERT²⁹⁾ zutreffend ausführt — Rechte auf allgemeine Unterrichtung, auf Auskunft und Mitteilnahme in bestimmten Einzelfällen sowie auf Vorlage bestimmter Unterlagen.

2. *Das Recht auf Anhörung*³⁰⁾

Dieses Recht beinhaltet, wie HUECK³¹⁾ darlegt, die Befugnis, Beschwerden, Wünsche und Forderungen dem Arbeitgeber vorzutragen, und

22) bis 26) § 72 Abs. 1 lit. a bis e BetrVG.

27) Die von WUNDERLICH, Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterschaft in amerikanischen Betrieben, BABI 50, 164 (167), unterschiedenen Begriffe "information", "communication" ("Der Unternehmer hat die Meinung der Arbeitnehmer zu hören"), "consultation" ("Die Arbeiter sind um Rat zu fragen") und "participation" ("gemeinsame Ausarbeitung und Lösung der Probleme") sind inhaltlich nicht genügend bestimmt und berücksichtigen nicht alle Abstufungen, auch der amerikanische Autor CRONIN, Mitbestimmung im Streit der Meinungen, S. 27, 28, beschränkt sich auf die Wiedergabe des Inhalts der deutschen Begriffe.

28) HUECK, Probleme des Mitbestimmungsrechts, Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Heft 7, S. 6 und 7.

29) SIEBERT, Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem BetrVG, BB 52, 832 (834); MEISSINGER, Begriffsklärung zum Mitbestimmungsrecht, RdA 50, 41, bezeichnet diese schwächste Form als "Recht auf Information und Fragestellung"; siehe hinsichtlich der durch das BetrVG gewährten Informationsrechte auch GALPERIN, Kommentar zum BetrVG, 2. Aufl., Anm. 27 u. 28 vor § 49.

30) ebenso MEISSINGER, a. a. O., S. 42; GALPERIN, a. a. O., Anm. 29 vor § 49 bezeichnet diese zweite Stufe als "Mitsprache", das den Anspruch auf Anhörung (§ 66 Abs. 1 BetrVG), auf gemeinschaftliche Aussprache über strittige Fragen (§ 49 Abs. 3 BetrVG) etc. umfaßt.

31) HUECK, a. a. O., S. 6.

umfaßt das Recht, vor Erlaß bestimmter Entscheidungen des Arbeitgebers Stellung zu nehmen (z. B. § 66 Abs. 1 BetrVG).

3. *Das Recht auf Mitberatung*³²⁾

Es ist deshalb weitgehender als das Recht auf Anhörung, weil es — wie HUECK³³⁾ ausführt — einen Anspruch auf Mitteilung der für den Arbeitgeber maßgebenden Gründe umfaßt und die Befugnis einschließt, diese Gründe mit dem Arbeitgeber zu erörtern. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Ratschläge der Arbeitnehmer zu beachten oder zu befolgen.

4. *Das Recht, Vorschläge zu machen (Initiativrecht)*³⁴⁾

„Während das Beratungsrecht sich auf Vorschläge beschränkt, die vom Arbeitgeber ausgehen, gibt das Initiativrecht“ — so führt HUECK³⁵⁾ zutreffend aus — „dem Betriebsrat die Möglichkeit, von sich aus Anregungen zu geben und Anträge zu stellen und deren Beratung mit dem Arbeitgeber zu erzwingen“.

5. *Das Recht auf Mitentscheidung ohne völlige Gleichberechtigung.*

Unter diese Kategorie reiht HUECK³⁶⁾ die Minderheitsvertretung im Aufsichtsrat ein und weist mit Recht darauf hin, daß die Vertreter zwar ein volles Stimmrecht haben, also an den Entscheidungen teilnehmen, aber sich gegenüber den von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitgliedern in der Minderheit befinden.

6. *Das Recht zum Einspruch gegen Entscheidungen des Arbeitgebers.*

Der Einspruch kann — wie HUECK³⁷⁾ ausführt — an verschiedenartige Instanzen, Einigungsstellen, Vermittlungsstellen, Gerichte oder sonstige Behörden zu richten sein. Wegen der unterschiedlichen rechtlichen

32) MEISSINGER, a. a. O., S. 42 legt dar, daß Mitberatung, den Anspruch in sich schließt, vor jeder zu treffenden Entscheidung nicht nur informiert oder gehört zu werden, sondern auch mitreden zu dürfen; SIEBERT, a. a. O., S. 834 sieht den Inhalt des Beratungsrechtes darin, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Maßnahmen vor ihrer Vollziehung mit dem Betriebsrat zu besprechen und dabei dem Betriebsrat Gelegenheit zur Meinungsäußerung zu geben, er unterscheidet jedoch nicht wie HUECK und MEISSINGER das „Recht auf Anhörung“.

33) HUECK, a. a. O., S. 6.

34) auch SIEBERT, a. a. O., S. 834 unterscheidet in seiner Aufgliederung die Gruppe der Antragsrechte; dagegen ist ERDMANN, Das BetrVG vom 11. Okt. 1952, 1952, S. 165 (Vorb. zum 4. Teil), der Ansicht, daß das Recht auf „Mitberatung“ das Recht auf „Vorschläge“ auf „Rede und Gegenrede“ einschließt; GALPERIN, a. a. O., Anm. 36 vor § 49, ist der Meinung, daß die Antragsrechte außerhalb der Stufenordnung der Beteiligungsrechte einzuordnen sind.

35) HUECK, a. a. O., S. 6.

36) a. a. O., S. 6; a. A. GALPERIN, a. a. O., Anm. 38 vor § 49 und SIEBERT, a. a. O., S. 833, die die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nicht in den Bereich der unmittelbaren Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte eingliedern.

37) a. a. O., S. 6.

Bedeutung der Entscheidung der angerufenen Stelle unterscheidet HUECK³⁸⁾ weiter:

- a. *Die Entscheidung ist lediglich ein Einigungsvorschlag, an den der Arbeitgeber nicht gebunden ist.*
- b. *Die Entscheidung ist zwar nicht bindend, aber ihre Nichtbeachtung hat nachteilige Folgen für den Arbeitgeber.*

Obwohl im BetrVG ein derartiges Einspruchsrecht bereits³⁹⁾ als Mitbestimmungsrecht⁴⁰⁾ bezeichnet wird, sind einige Autoren⁴¹⁾ der Ansicht, daß ein Mitbestimmungsrecht erst dann gegeben ist, wenn die Entscheidung der Einigungsstelle bindende Wirkung hat.

Um zu diesen unterschiedlichen Auffassungen Stellung nehmen zu können, ist es notwendig, den Bereich des Mitbestimmungsrechts begrifflich abzugrenzen. Mit Recht geht HUECK⁴²⁾ von dem sprachlichen Gehalt des Begriffes Mitbestimmung aus und legt dar, daß Mitbestimmung nur bei "gleichberechtigter Mitentscheidung"⁴³⁾ gegeben ist. Dieser von HUECK zutreffend herausgestellte wesentliche sprachliche Inhalt des Begriffes Mitbestimmung wird von ERDMANN⁴⁴⁾ und SIEBERT⁴⁵⁾ nicht berücksichtigt. Auch die Begriffsbestimmung von GALPERIN⁴⁶⁾ wird diesem Erfordernis nicht gerecht.

Wenn die Entscheidung der Einigungsstelle nicht bindend ist und die Nichtbeachtung des Einigungsvorschlages den Arbeitgeber lediglich

38) a. a. O., S. 6 u. 7

39) Soweit ersichtlich, wurde nur von WOLFF, Mitbestimmungs, Mitverantwortung und persönliche Haftung, BB 51, 310 "Mitbestimmung" als Oberbegriff für alle Einflußstufen angesehen. Diese Auffassung ist abzulehnen.

40) §§ 72 bis 74 BetrVG.

41) HUECK, a. a. O., S. 7, 12 u. 13; ERDMANN, a. a. O., Vorbem. zum 4. Teil; HESSEL, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen BetrVG, BB 52, 921 (923).

42) a. a. O., S. 5.

43) ebenso MÜLLER-LEHMANN, Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz Bergbau und Eisen, 1952, Anm. 2 zu § 1: "Unter Mitbestimmungsrecht wird ein gleichberechtigtes Mitentscheidungsrecht verstanden, das auf der obersten Stufe steht gegenüber einem Recht auf Fragestellung und Unterrichtung, einem Recht auf Anhörung und einem Mitberatungsrecht".

44) "Kriterium dafür, ob Mitbestimmung oder Mitwirkung vorliegt, ist ob Arbeitnehmervertreter unmittelbar an der Willensbildung der Unternehmensleitung beteiligt oder in der Lage sind, eine solche Willensbildung wirksam zu verhindern bzw. eine erfolgte Willensbildung wirkungslos zu machen"; ERDMANN, a. a. O., einleitender Überblick VII, Ziff. 1 (S. 17) und Vorbem. zum 4. Abschnitt.

45) "Der Bereich der Mitbestimmung beginnt da, wo die Arbeitnehmerschaft an der betrieblichen bzw. unternehmerischen Entscheidung unmittelbar beteiligt ist und wo diese Beteiligung für die Wirksamkeit und (oder) die Rechtsfolgen dieser Entscheidung rechtserheblich ist"; SIEBERT, a. a. O., S. 836.

46) a. a. O., Anm. 33 vor § 49: "Mitbestimmung bedeutet, daß der Auffassung des Betriebsrates bei der Regelung der betrieblichen Ordnung (§ 56) oder bei der Vornahme einer einzelnen Maßnahme (§§ 61 bis 64, 72 bis 74) das gleiche Gewicht zukommt wie der Ansicht des Arbeitgebers."

unter Umständen zur Zahlung von Kündigungsentschädigungen verpflichtet (§ 74 BetrVG), ist keine gleichberechtigte Mitentscheidung vorhanden, so daß ein derartiges Einspruchsrecht nicht als Mitbestimmungsrecht gewertet werden kann⁴⁷⁾.

c. *Die Entscheidung ist bindend.*

Obwohl die Arbeitnehmer durch das Einspruchsrecht nicht positive Maßnahmen des Arbeitgebers erzwingen können, ist es allgemeine Auffassung, daß diese Befugnis (Vetorecht) als Mitbestimmungsrecht⁴⁸⁾ gewertet werden kann, denn wie HUECK⁴⁹⁾ zutreffend darlegt, können die Arbeitnehmer verhindern, daß der Arbeitgeber Maßnahmen, die sie nicht gutheißen und die auch von unparteiischer Seite nicht gebilligt werden, einseitig vornimmt.

7. *Das Recht zu gleichberechtigter Mitentscheidung (echte Mitbestimmung).* Hier unterscheidet HUECK⁵⁰⁾:

a. *Es gibt kein Recht zur Anrufung einer unparteiischen Stelle.*

Ohne Zustimmung beider Teile ist, wie HUECK⁵¹⁾ ausführt, eine Maßnahme dann schlechthin unzulässig.

b. *Jeder Teil kann eine unparteiische Stelle anrufen, die bindend entscheidet.* In diesem Fall kann ein Arbeitgeber auch gegen seinen Willen zu bestimmten Maßnahmen gezwungen werden. Die Entscheidung der unparteiischen Stelle kann sowohl gegen die Arbeitnehmer als auch gegen den Arbeitgeber erfolgen.⁵²⁾

Als übergeordneter Sammelbegriff der oben unter Ziff. 1 bis 7 angeführten verschiedenen Einflußstufen ist der Begriff "Beteiligung"⁵³⁾ anzusehen, denn der Ansicht von HUECK⁵⁴⁾ der auch nach Erlaß des BetrVG daran festhält, daß "Mitwirkung" der Oberbegriff sei, kann nicht zugestimmt werden.

Zutreffend führt SIEBERT⁵⁵⁾ aus, daß man jetzt der Auffassung des BetrVG⁵⁶⁾ folgen sollte, das Mitwirkung und Mitbestimmung als verschie-

47) HUECK, a. a. O., S. 7, 12 u. 13; ERDMANN, a. a. O., Vorbem. zum 4. Abschnitt; HESSEL, a. a. O., S. 923; MEISSINGER, BetrVG, § 72 Anm. 3; a. A. DIETZ, BetrVG und Wahlordnung, S. 72 Anm. 3; GALPERIN, a. a. O., § 72 Anm. 8; SAHMER, BetrVG, § 72 Anm. 1; SIEBERT, a. a. O., S. 836; GEHRING, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht nach dem BetrVG vom 14. Okt. 1952 (Diss.), S. 65 ff.

48) Zu Unrecht wertet v. BRASCH, Zur Begriffsklärung im Mitbestimmungsrecht, RdA 50, 300, dieses Vetorecht als "Alleinbestimmung".

49) a. a. O., S. 7.

50) bis 52) HUECK, a. a. O., S. 7.

53) SIEBERT, a. a. O., S. 832; GALPERIN, a. a. O., Anm. 26 vor § 49.

54) a. a. O., S. 5; (vor Erlaß des BetrVG) ebenso MEISSINGER, a. a. O., S. 41, v. BRASCH, a. a. O., S. 300, DIETZ, Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung, RdA 52, 42.

55) a. a. O., S. 832.

56) Die Überschrift über dem vierten Teil des BetrVG lautet: "Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer".

dene Einflußstufen nebeneinander gestellt hat, und zwar Mitwirkung gegenüber der gleichberechtigten Mitentscheidung als Beteiligungsrecht minderen Grades⁵⁷⁾.

Da Mitwirkung i. S. des BetrVG, wie GALPERIN⁵⁸⁾ darlegt, die Unterordnungs-, Mitsprache und Initiativrechte umfaßt, sind unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen die unter Ziff. 1 bis 6 b genannten Befugnisse als "Mitwirkungsrecht" und die unter Ziff. 6 c und 7 angeführten Rechte als "Mitbestimmungsrechte" zu werten, d. h. außer der echten Mitbestimmung gelten alle Einflußstufen als Mitwirkung.

II.

Der Begriff „Arbeitnehmer“

Im Hinblick auf die weiteren Untersuchungen erscheint es dienlich, durch eine begriffliche Erörterung den Bereich des auf Grund der Arbeitnehmer-eigenschaft für einen Einfluß auf die Maßnahmen der Betriebsführung und staatlichen Wirtschaftslenkung in Betracht kommenden Personenkreises zu umgrenzen.

Die überwiegende Meinung im Schrifttum¹⁾ und in der Rechtsprechung²⁾ bezeichnet als Arbeitnehmer die auf Grund privatrechtlichen Vertrages oder eines ihm gleichgestellten Rechtsverhältnisses im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichteten Personen. Den Untersuchungen dieser Arbeit kann dieser allgemeine Arbeitnehmerbegriff jedoch nicht zugrunde gelegt werden, denn für das Betriebsverfassungsrecht ist der Begriff von jeher, so auch im BetrVG enger gefaßt worden. Im BetrVG geschieht es im wesentlichen dadurch, daß in § 4 Abs. 2 BetrVG von dem Begriff Arbeitnehmer ausgenommen werden

“in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,

die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit in deren Betrieben und die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung

57) GALPERIN, a. a. O., Anm. 30 vor § 49; mit Recht weist G. an dieser Stelle auch darauf hin, daß die Ansicht, Mitwirkung sei Oberbegriff aller Beteiligungsstufen, immer wieder zu Unklarheiten und Mißverständnissen führt.

58) GALPERIN, a. a. O., Anm. 31 vor § 49.

1) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd. § 9 II (S. 34); DIETZ, BetrVG und Wahlordnung, § 4 Anm. 7; JACOBI, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 58, vertritt dagegen die Auffassung, daß eine bloße Verpflichtung nicht genüge, sondern eine tatsächliche Arbeitsleistung erforderlich sei. NIKISCH, Arbeitsrecht, I. Bd. § 14 I 1 (S. 79) bezeichnet als Merkmal der Arbeitnehmerschaft die "Eingliederung in den Betrieb".

2) RAG 27, 7; RAG 34, 45; RAG 36, 143; BGHZ 10, 187.

von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist oder wenn sie nicht angestelltenversicherungspflichtig sind und Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs nur auf Grund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf deren besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.“

Der Grund dafür besteht darin, daß diese Personenkategorien dem Unternehmer so nahe stehen, daß sie als Gegenspieler des Arbeitgebers zur Vertretung der Arbeitnehmerinteressen nicht geeignet sind.

In ähnlicher Weise wird im amerikanischen Schrifttum die Personen-
gruppe, die als Gegenspieler des Unternehmers in Betracht gezogen wird und der das amerikanische Arbeitsrecht Einfluß auf Maßnahmen der Betriebsführung gewährt, abgegrenzt. Erwähnenswert erscheinen hierfür die Ausführungen von REYNOLDS³⁾ insbesondere im Hinblick auf das beigefügte statistische Material.

Bei der Untersuchung der Begriffe "worker" (Arbeiter) und "labor" (Arbeit) geht REYNOLDS⁴⁾ von dem sehr weiten Begriff der "zivilen Arbeitskräfte" (civilian work force) aus. Unter diesen Oberbegriff reiht er alle gewinnstrebend tätigen Personen mit Ausnahme der Unternehmer ("entrepreneurs") ein. Auch Einzelhändler und die selbständig Arbeitenden ähnlicher Berufe sowie die unabhängigen gegen Honorar tätigen Angehörigen freier Berufe gehören nach REYNOLDS⁵⁾ in diese Kategorie. Innerhalb dieser zivilen Arbeitskräfte faßt REYNOLDS⁶⁾ sodann die Lohn- und Gehaltsempfänger als eine besondere Gruppe ins Auge, die also alle Arbeitnehmer im Sinne des deutschen allgemeinen Arbeitsrechts umfaßt.

Sodann sondert er von dieser Gruppe die leitenden Angestellten ab, indem er in einer dritten Kategorie die Lohn- und Gehaltsempfänger, die unter Aufsicht arbeiten und selbst keine aufsichtsführende Verantwortung tragen, zusammenfaßt. Diese Gruppe entspricht also im wesentlichen dem Arbeitnehmerbegriff des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes. Auch REYNOLDS⁷⁾ legt für die von ihm untersuchten und für die vorliegende Arbeit in Betracht kommenden Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern diese Arbeitnehmergruppe zugrunde.

Schließlich bildet REYNOLDS⁸⁾ noch eine vierte Kategorie aus solchen Personen, die ausschließlich Handarbeit verrichten.

REYNOLDS⁹⁾ bringt für die von ihm aufgestellten Kategorien folgende Zahlen nach dem Stand April 1947:

3) REYNOLDS, Labor Economics and Labor Relations, S. 3 ff.

4) bis 7) REYNOLDS, a. a. O., S. 3 f.

8) und 9) a. a. O., S. 4.

Bereich der Begriffsbestimmung:	Anzahl der Personen in den USA:
1. Zivile Arbeitskräfte:	59 120 000
2. Alle Lohn- und Gehaltsempfänger:	46 290 000
3. Handarbeiter und nichtaufsichtsführende Angestellte:	44 597 000
4. Nur Handarbeiter:	31 537 000

§ 3

DER EINFLUSS DER ARBEITNEHMER AUF DIE MASSNAHMEN DER BETRIEBSFÜHRUNG

1. Abschnitt

Der nichtorganisierte Arbeitnehmer

Der meist mündlich*) abgeschlossene Einzelarbeitsvertrag des nichtorganisierten amerikanischen Arbeitnehmers**) enthält Ansprüche auf Lohn und Urlaub und gewisse Nebenpflichten des Unternehmers, aber er gewährt kein Recht, auf die Maßnahmen der Betriebsführung Einfluß zu nehmen. Da im Gegensatz zu Deutschland keine Betriebsverfassung besteht, hat der unorganisierte amerikanische Arbeitnehmer im Betrieb keinen Einfluß auf die Betriebsführung. Soweit überhaupt von einem Einfluß auf die Maßnahmen der Betriebsführung gesprochen werden kann, kommt er nur auf dem Wege über die Gewerkschaften zustande.

2. Abschnitt

Der organisierte Arbeitnehmer

A. Die "Company Unions"

Unter dieser Kategorie ist auch der in den sog. Company Unions¹⁾ organisierte Arbeitnehmer zu erwähnen. Als weitere übliche Bezeichnungen

*) DAVIS and MATCHETT, Modern Labor Economics, S. 292 (" . . . individual agreements are customarily oral").

**) Nach Angaben von DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 279, betrug im Jahr 1952 die Zahl der nichtorganisierten amerikanischen Arbeitnehmer 28 bis 29 Mill.

1) Arbeitgeber- oder Scheingewerkschaften; vergleichbar mit den gelben Gewerkschaften Europas.

dieser Institutionen werden von WILLIAMSON und HARRIS²⁾ Arbeitnehmersausschüsse, Werkräte, Industrierversammlungen und Pläne der Arbeitervertretungen angeführt³⁾).

Hinsichtlich der Begriffbestimmung dieser Einrichtungen besteht insofern Übereinstimmung, daß die Beherrschung der Union durch den Unternehmer als typisches Merkmal angesehen wird⁴⁾. Eine unterschiedliche Auffassung in der Frage der Definition wird im Hinblick auf den Umfang dieser Organisationen vertreten. Während das Schrifttum⁵⁾ der Ansicht ist, daß eine Company Union sich stets auf einen Betrieb bzw. ein Unternehmen beschränkt, definiert die National Labor Relations Act die Company Union als "eine Gewerkschaft, die vom Arbeitgeber organisiert, finanziert und beherrscht wird, gleichgültig, ob sie sich nur auf einen einzelnen Betrieb, auf ein Unternehmen oder auf breitere Basis erstreckt"⁶⁾. Den tatsächlichen Verhältnissen entspricht der im Schrifttum herrschende Begriff, denn ein überbetrieblicher Zusammenschluß der Company Unions konnte nicht verwirklicht werden.

Von den Company Unions sind jedoch die ebenfalls auf einen Betrieb beschränkten unabhängigen Gewerkschaften⁷⁾ zu unterscheiden. Diese von den Unternehmern nicht beherrschten Unions dürfen nicht als Company Unions gewertet werden⁸⁾.

Die bekanntesten der wenigen vor dem ersten Weltkrieg errichteten Company Unions sind die im Jahre 1898 gegründete Filene Co-operation Association des Filene department store in Boston und die nach einem Streik während der Jahre 1913/14 zustande gekommene Arbeitnehmerorganisation der Colorado Fuel & Iron Company⁹⁾. STEIN¹⁰⁾ gibt an, daß die sämtliche Betriebsangehörigen erfassende Filene Co-operation Association beträchtlichen Einfluß hinsichtlich Betriebsdisziplin und Ar-

2) W. u. H., Gewerkschaften in USA, S. 51.

3) STEIN, Labor Problems in America, S. 530, weist auf folgende Benennungen hin "employee representation plans, employee associations, joint conferences, works councils, industria democracy, joint conference committees, industrial councils, co-operative associations shop committees".

4) Williamson u. Harris, a. a. O., S. 18. Anm. 2 und S. 50 Anm. 17; PERTERSON, Die amerikanischen Gewerkschaften, S. 297 ("firmenbeherrschte Gewerkschaft"); DAVIS und MATCHETT, Modern Labor Economics, S. 333 ("The distinguishing characteristic of a company union is company domination"); STEIN, a. a. O., S. 270, während in der auf S. 530 angeführten Definition das Merkmal der "company domination" fehlt.

5) siehe dazu die Anm. 4 auf dieser Seite.

6) zitiert bei WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 50 Anm. 17.

7) „Independent Unions“.

8) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 50 Anm. 17; MATCHETT, a. a. O., S. 333 ("Where this characteristic is absent, independent local unions have a legal status identical to that of locals affiliated with national bodies").

9) STEIN, a. a. O., S. 531.

10) a. a. O., S. 531 ("which has considerable power over store discipline and working conditions, including the power to override a management veto").

beitsbedingungen ausübt und ihr das Recht zusteht, in diesen Angelegenheiten ein Veto der Betriebsführung zu überstimmen. Einem von den Arbeitnehmer gewählten Schlichtungsausschuß von 12 Mitgliedern obliegt bei Streitigkeiten, insbesondere bei Meinungsverschiedenheiten über Lohn, Entlassungen und Arbeitsbedingungen die endgültige Entscheidung.¹¹⁾

Nur von kurzer Dauer war die auf Anregung von John Leitch unter dem Namen "Industrielle Demokratie" vor dem ersten Weltkrieg eingeführte Abart der Company Unions. Dieser Plan ging davon aus, daß die Betriebsführung nach dem Muster des Regierungssystems der USA auszurichten sei. Von den Arbeitnehmern wurde ein Repräsentantenhaus, von den Meistern und Abteilungsleitern ein Senat und von dem Vorstand des Unternehmens ein Kabinett gewählt bzw. gebildet. Vorschläge mußten, um Wirksamkeit zu erlangen, vom Repräsentantenhaus und Senat gebilligt und durch das Kabinett genehmigt werden.¹²⁾ STEIN weist darauf hin, daß diese Pläne bei den Arbeitnehmern keine günstige Aufnahme fanden.¹³⁾ Sie waren zu kostspielig in der Durchführung und erwiesen sich in der Praxis als schwerfällig.¹⁴⁾

Durch das während des ersten Weltkrieges errichtete War Labor Board wurde die Entwicklung und Neubildung der Company Unions, insbesondere durch die Gründung sog. Shop Committees gefördert.¹⁵⁾ Trotz Gegenwehr der freigewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer gelang es den Unternehmern auch nach dem ersten Weltkrieg die Zahl der Company Unions zu vermehren. Nach Angaben des United States Bureau of Labor Statistics erfaßten diese Organisationen

im Jahr 1919:	403 765
1922:	690 000
1924:	1240 704
1926:	1369 078
1928:	1547 766

und nach den Jahren der Depression im Jahre 1932 1263 194 Arbeitnehmer.¹⁶⁾

Seit 1935 — in diesem Jahr betrug die Zahl der in den Company Unions organisierten Arbeitnehmer nach Schätzung der Twentieth Century Fund

- 11) STEIN, a. a. O., S. 531 ("An arbitration board of twelve employees, chosen by the employees, has final jurisdiction over disputes including wages, working conditions, and discharges").
- 12) STEIN, a. a. O., S. 531; WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 53 berichten von einem ähnlichen zunächst erfolgreichen Plan bei Goodyear, dem durch einen äußerst erbitterten Streik ein Ende bereitet wurde.
- 13) und 14) STEIN, a. a. O., S. 532.
- 15) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 51; STEIN, a. a. O., S. 532.
- 16) STEIN, a. a. O., S. 533; STURMTHAL, Portrait der amerikanischen Gewerkschaften, S. 76, 77 weist darauf hin, daß die Company Unions in diesem Zeitraum zu einer wichtigen Institution im amerikanischen Wirtschaftsleben geworden sind.

Inc.¹⁷⁾ etwa 2,5 Mill. — liegen infolge der am 5. Juli 1935 erlassenen National Labor Relations Act.¹⁸⁾ die die finanzielle Unterstützung oder Beeinflussung der Company Unions durch den Arbeitgeber als "unfair labor practice" erklärte,¹⁹⁾ keine statistischen Angaben über die Zahl der Company Unions vor.

Die durch den Erlaß der NLRA eingetretenen Veränderungen werden vom amerikanischen Schrifttum nicht einheitlich beurteilt. STEIN²⁰⁾ vertritt die Meinung, daß nach Inkrafttreten der NLRA die Company Unions oft nur mit einem neuen Namen ausgestattet worden seien oder man lediglich einige Änderungen in den Statuten vorgenommen habe. Da sich die persönliche Haltung der Arbeitgeber nicht geändert habe — so führt STEIN²¹⁾ aus —, sei nicht anzunehmen, daß die den neuen Verhältnissen angepaßten Unions gegenüber den Company Unions wesentliche Unterschiede aufweisen würden. Er vermutet allerdings, daß die Company Unions durch die NLRA eine ständige Verringerung erfahren hätten²²⁾ und hält es nach dem Ablauf von Jahren für wahrscheinlich, daß unabhängige Gewerkschaften an deren Stelle treten werden.²³⁾

Hinsichtlich der weiteren Entwicklung wird von WILLIAMSON und HARRIS²⁴⁾ angegeben, daß die vom Arbeitgeber beherrschten Gewerkschaften durch Statut — das bezieht sich offenbar auf die NLRA — für ungesetzlich erklärt seien und in der amerikanischen Industrie kein Platz mehr hätten. An anderer Stelle heißt es: "Diese Akte — die NLRA — bedeutete gleichzeitig das Ende der vom Unternehmer beherrschten Gewerkschaft."²⁵⁾ PETERSON²⁶⁾ weist auf die Rechte des durch die NLRA geschaffenen Ausschusses hin und führt aus: "Durch seine Vollmacht, die näheren Umstände der Schaffung und des Funktionierens von Arbeitnehmerorganisationen zu untersuchen, und die Vollmacht, zu bestimmen, welche Vertretungen auf dem Wahlzettel erscheinen dürfen, wenn Betriebswahlen stattfinden, ist der Ausschuß in der Lage, den gefährlichen Rivalen ehrlicher Gewerkschaften — den unternehmerkontrollierten Company Unions einen tödlichen Streich zu versetzen."

17) Labor and Government, McGraw-Hill Book Company, New York, 1935, S. 79 zitiert bei STEIN, a. a. O., S. 534 Anm. 10.

18) NLRA — nach dem Senator Wagner auch "Wagner-Act" genannt.

19) STURMTHAL, a. a. O., S. 156 führt aus, daß diese Klausel "gelbe" Verbände illegal machte.

20) und 21) STEIN, a. a. O., S. 540.

22) STEIN, a. a. O., S. 534 ("probably suffered a permanent decline as a result of the National Labor Relations Act").

23) STEIN, a. a. O., S. 540 ("Over a period of years it is highly probable that company unions, deprived of management's initiative and financial support, will atrophy and be replaced, if at all, by independent unions").

24) a. a. O., S. 50. 25) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 20.

26) a. a. O., S. 44, 45.

Die TWENTIETH CENTURY FUND, INC.,²⁷⁾ und STEIN²⁸⁾ unterscheiden folgende vier Hauptformen der Company Unions in den USA:

1. Die Employee Committees
2. Die Joint Committees
3. Die aus einer Verbindung von Employee Committees und Joint Committees bestehenden Arten
4. Die Employee Associations

Während die Employee Committees sich nur aus von Arbeitnehmern gewählten Vertretern zusammensetzen, sind in den Joint Committees Betriebsführung und Arbeitnehmerschaft paritätisch vertreten.²⁹⁾ In einigen Fällen wurde eine Kombination der Employee Committees und der Joint Committees in der Weise herbeigeführt, daß sich die Employee Committees gelegentlich mit Vertretern des Arbeitgebers zu Joint Committees zusammenfanden.³⁰⁾ Den gewöhnlichen Gewerkschaften kommt die Form der Employee Associations am nächsten.³¹⁾ Diese Associations verfügen über eigene Angestellte, eine Satzung und in manchen Fällen auch über Vermögen.³²⁾

Mit Recht werden WILLIAMSON und HARRIS³³⁾ den Einfluß der in den Company Unions organisierten Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen als "Kollektive Beratung".³⁴⁾ Die Rechte dieser Arbeitnehmer sind stärker als das sog. Informationsrecht, jedoch schwächer als das Recht der Mitbestimmung. Der Haupteinfluß besteht darin, Vorschläge zu machen, Empfehlungen durchzusetzen, Beschwerden zu behandeln, Lohnsätze und Arbeitsvorschriften des Unternehmens zu prüfen³⁵⁾ und bei Entlassungen mitzuwirken.³⁵⁾ Dieser Einfluß erreicht nicht das Recht einer Mitbestimmung, denn, wie WILLIAMSON und HARRIS³⁷⁾ ausführen, liegt die endgültige Entscheidung beim Unternehmer.

Wenn die Company Unions auch bei der Behandlung von Beschwerden erfolgreich mitwirken³⁸⁾, so ist STEIN³⁹⁾ hinsichtlich der Ablehnung dieser Institutionen zuzustimmen. Mit Recht weist er darauf hin, daß den Company Unions die für ein erfolgreiches Wirken notwendige Stärke fehlt, da sie über keine Geldmittel verfügen, geistig isoliert sind und ihnen Persönlichkeiten und Erfahrungen fehlen, um einen Streik zu führen und zu gewinnen.⁴⁰⁾

27) a. a. O., S. 70. 28) a. a. O., S. 534.

29) TWENTIETH CENTURY FUND, INC., a. a. O., S. 71; STEIN, a. a. O., S. 534.

30) TWENTIETH CENTURY FUND, INC., a. a. O., S. 72; STEIN, a. a. O., S. 535.

31) und 32) STEIN, a. a. O., S. 535. 33) a. a. O., S. 51.

34) Auch der von STEIN, a. a. O., S. 534 u. 535 gebrauchte Ausdruck "advisory boards" (Beratungsausschüsse) ist zutreffend.

35) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 51.

36) STEIN, a. a. O., S. 538. 37) a. a. O., S. 51.

38) STEIN, a. a. O., S. 539 "Much more success seems to have been achieved by company union in the settlement of grievances and complaints").

39) a. a. O., S. 539; siehe dazu auch DRUCKER, Gesellschaft am Fließband, S. 403.

40) STEIN, a. a. O., S. 539.

B. DIE FREIEN GEWERKSCHAFTEN

I. Kollektiv- bzw. Tarifverträge

Während in Deutschland die Betriebsverfassung durch Gesetz geregelt wurde, bilden in den USA und England die Kollektiv¹⁾ bzw. Tarifverträge für die in den Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer die Grundlage der arbeitsrechtlichen Beziehungen dieser Art. Zutreffend werden diese Verträge von GOLDEN und RUTTENBERG²⁾ als wichtige Eckpfeiler in den Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezeichnet.³⁾

Durch die National Labor Relations Act sind die amerikanischen Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, mit gewählten Vertretern der Arbeitnehmer über "rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment"⁴⁾ zu verhandeln.

Hinsichtlich der Auslegung des Begriffes "conditions of employment" werden verschiedene Auffassungen vertreten. Während die Mehrzahl der Arbeitgeber der Ansicht ist, dieser Begriff sei eng auszulegen und auf "Arbeitsbedingungen" beschränkt, treten die Vertreter der Gewerkschaften für eine weite Interpretation ein.⁵⁾

Wenn auch das durch die NLRA geschaffene National Labor Relations Board den Verhandlungsbereich der Gewerkschaften nicht allgemein abgegrenzt hat, so entspricht die Auslegung im Fall der Alladdin Industries⁶⁾ nicht der von der Arbeitgeberschaft vertretenen engen Begriffsbestimmung, denn das NLRB führt in dieser Entscheidung aus, daß "die Person des Vorgesetzten für den unter ihm arbeitenden Arbeitnehmer unmittelbare Bedeutung hat und eine Meinungsverschiedenheit über die Entlassung eines einem Arbeitnehmer gegenüber voreingenommenen Vorgesetzten eine Auseinandersetzung über eine Bedingung der Beschäftigung ist."⁷⁾

- 1) In den deutschen Übersetzungen der amerikanischen Literatur werden u. a. folgende Ausdrücke gebraucht: BARBASH, Strategie und Taktik der amerikanischen Gewerkschaften, S. 69 "Kollektivverträge" und "Kollektivabkommen"; BLUM, Der Weg zum demokratischen Arbeitsprozeß, S. 21: "Kollektivvertrag"; DRUCKER, Gesellschaft am Fließband, S. 403 und 439: "Tarifvertrag"; GREENMANN, Unternehmer und Gewerkschaften, S. 127 u. 149: "Gewerkschaftsverträge"; PETERSON, a. a. O., S. 224 ff. "Kollektivverträge"; WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., "Kollektive Vereinbarungen" S. 74 ff.
- 2) Die Dynamik der Industriellen Demokratie, S. 45.
- 3) Die Zahl der organisierten Arbeitnehmer belief sich im Jahr 1952 nach Angaben von DAVIS und MATCHETT, Modern Labor Economics, S. 279 auf etwa 16 bis 17 Mill.
- 4) Die jetzt geltende Fassung (Labor Management Relations Act 1947, Sec. 8, d) ist abgedruckt in "The New Labor Law", Published by the Bureau of National Affairs, Inc., Washington, Page A — 7.
National Affairs, Inc., Washington Page A — 7.
- 5) CHAMBERLAIN, The Union Challenge to Management Control, S. 176.
- 6) und 7) 22 NLRB No. 101 zitiert nach CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 175.

Mit Recht lehnt REYNOLDS⁸⁾ in dieser Frage die Ansicht der Arbeitgeber ab, indem er darlegt, die rechtliche Grundlage der Gewerkschaften über Löhne, Arbeitszeit und Bedingungen der Beschäftigung zu verhandeln, stehe außer Zweifel und jede Handlung der Betriebsführung habe auf diesen Komplex einen Einfluß. Die abgelehnte Auffassung entspricht nicht dem Wortlaut sowie nicht dem Sinn und Zweck der NLRA. Der Gesetzgeber hätte den Ausdruck "working conditions" verwandt, wenn er den Verhandlungsbereich auf "Arbeitsbedingungen" beschränken wollte. Die NLRA hatte auch nicht den Zweck, eine bereits bestehende Verpflichtung der Arbeitgeber zum "Collective Bargaining" einzuschränken, sondern die freien Gewerkschaften sollten gefördert werden. So weist PETERSON⁹⁾ darauf hin, daß die NLRA allgemein als "Magna Charta der Arbeit" bezeichnet werde und eine wichtige Unterstützung der Regierung für die organisierte Arbeiterschaft sei.¹⁰⁾

Eine Abänderung der NLRA konnten die Unternehmer nicht durchsetzen. Die von dem Präsidenten der General Motors Corporation C. E. Wilson unternommenen Bemühungen und insbesondere dessen Einwirkungen auf den Senatsausschuß für Arbeit und Wohlfahrt im Februar 1947, den Verhandlungsbereich der Gewerkschaften gesetzlich zu beschränken, hatten keinen Erfolg.¹¹⁾

Die Tarifverträge¹²⁾ sind in hohem Maße für den Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen bestimmend. CHAMBERLAIN¹³⁾ sieht das Hauptmittel, durch welches die Gewerkschaften eine Teilnahme an den Betriebsführungen erreichen können und erreicht haben, in den Tarifverhandlungen und den darin vorgesehenen Beschwerdever-

8) Labor Economics and Labor Relations, S. 215.

9) PETERSON, a. a. O., S. 44.

10) STURMTHAL, Portrait der amerikanischen Gewerkschaften, S. 87 legt dar, daß durch dieses Gesetz "die Behörden Organe der Förderung freier Gewerkschaften wurden" und "unter dem Schutz der NLRA die amerikanische Gewerkschaftsbewegung mit Riesenschritten vorwärtsgegangen ist."

11) HARBISON and DUBIN, Patterns of Union-Management Relations, S. 56, 57; Wilson führte u. a. aus: "Only by defining and restricting collective bargaining to its proper sphere can we hope to save what we have come to know as our American system and keep it from evolving into an alien form, imported from east of the Rhine. Unless this is done, the border area of collective bargaining will be a constant battleground between employers and unions, as the unions continuously attempt to press the boundary farther and farther into the area of managerial functions".

(Nur durch Beschränkung der Tarifverhandlungen auf das zuständige Gebiet können wir hoffen, unser amerikanisches System zu behalten und eine Entwicklung in eine fremde Wirtschaftsform aus dem Gebiet östlich des Rheins zu verhindern. Wenn dies nicht verwirklicht wird, werden die Grenzbereiche der Tarifverhandlungen durch fortwährende Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beeinträchtigt werden, da die Gewerkschaften ständig versuchen, die Grenzlinie auf die Bereiche der Betriebsführungen auszudehnen.) — Zitiert nach HARBISON and DUBIN, a. a. O., S. 57.

12) Der Verfasser behält diesen deutschen Begriff bei. 13) a. a. O., S. 105.

fahren, denen durch die Macht des Streiks ein gewisser Nachdruck gegeben wird. Golden und RUTTENBERG¹⁴⁾ führen aus, daß die Anteilnahme der Arbeitnehmer an der Betriebsführung durch die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft beim Abschluß der Verträge bestimmt wird, und sie sehen die Tarifverhandlungen als allgemeine Grundlage an, auf der in den USA das System der industriellen Rechtssätze aufgebaut wird.

1. Die Vorrechtsklauseln

Ein Beweis dafür, daß die Gewerkschaften sich um einen Einfluß auf die Maßnahmen der Betriebsführungen bemühen, kann in dem Bestreben der Betriebsführungen gesehen werden, sog. Vorrechtsklauseln¹⁵⁾ in die Tarifverträge aufzunehmen. In diesen Bestimmungen, die gelegentlich auch mit "Sicherheit der Betriebsführung"¹⁶⁾ überschrieben werden, sind alle Angelegenheiten zusammengefaßt und genau bezeichnet, in welchen die Gewerkschaften von jeglichen Rechten und Einflüssen ausgeschlossen sein sollen. Nur eine kleine Gruppe der Unternehmer spricht sich, vornehmlich aus taktischen Gründen, gegen diese Klauseln aus.¹⁷⁾

REYNOLDS¹⁸⁾ gibt an, daß die meisten Betriebsführungen durch derartige Klauseln die Arbeitnehmer von folgenden Bereichen fernhalten möchten:

1. Art der herzustellenden Produkte
2. Örtlichkeiten der Werke
3. Produktionsprozeß und Produktionsmethoden
4. Produktionsorganisation innerhalb des Betriebes
5. Umfang der Arbeitnehmerschaft
6. Arbeitszuweisungen
7. Arbeits- und Qualitätsnormen
8. Beförderungen der Arbeitnehmer zu aufsichtsführenden Positionen
9. Benutzung und Kontrolle des Fabrikeigentums
10. Schicht- und Arbeitspläne
11. Schutzmaßnahmen für Gesundheit, Sicherheit und Besitz
12. Auswahl der einzustellenden Arbeitnehmer
13. Preisbestimmung und Marktmethoden

Diese Zusammenstellung enthält annähernd die gleichen Vorrechte, die von den Arbeitgebern bereits auf der von Präsident Truman im November 1945 einberufenen Unternehmer — Arbeitnehmerkonferenz — allerdings vergeblich — gefordert wurden.¹⁹⁾

14) a. a. O., S. 44. 15) "Managements prerogatives".

16) "Security of management" REYNOLDS, a. a. O., S. 212.

17) GREENMAN, a. a. O., S. 130, 131; CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 139 bis 142.

18) a. a. O., S. 213.

19) Siehe dazu CHAMBERLAIN, S. 6, 7, 154 und 155, GREENMAN, a. a. O., S. 128, CORRIGAN, Management and Management's Rights to Manage in Industrial Relations, a Study in Differences S. 78, TWENTIETH CENTURY FUND, Partners in Production, S. 105.

Nicht groß ist die Zahl der Arbeitnehmer, die den Vorrechtswünschen der Arbeitgeber kampflos und ohne Diskussion nachkommen. Die Gewerkschaftler — so führt REYNOLDS²⁰⁾ aus — stimmen den Vorrechtslisten der Betriebsführungen nur sehr widerstrebend zu. Sie wollen ihre "Manövrierfähigkeit" für alle möglichen zukünftigen Situationen bewahren und erklären, daß zu gewissen Zeiten fast alle Entscheidungen der Betriebsführungen einen größeren Einfluß auf Löhne und Arbeitsbedingungen hätten, und der von ihren Mitgliedern ausgehende Druck zwingte sie zu handeln.²¹⁾

Von HARBISON und DUBIN²²⁾ wird berichtet, daß die Vertreter der Gewerkschaften in den Studebaker Automobilwerken im November 1944 die von der Arbeitgebervertretung geforderte Aufnahme einer Vorrechtsklausel fast einstimmig abgelehnt haben. In der Begründung wiesen die Gewerkschaftsvertreter darauf hin, daß eine derartige Bestimmung die guten Beziehungen beeinträchtigen würde. Die Gesellschaft verzichtete auf eine Festlegung der Vorrechte.²³⁾

Diese Darlegungen von HARBISON=DUBIN dürfen nicht verallgemeinert werden, denn LESTER²⁴⁾ führt an, daß der überwiegende Teil der Tarifverträge Bestimmungen enthält, die einen Einfluß der Arbeitnehmer von folgenden Bereichen ausschließen:

Entscheidungen hinsichtlich

1. des Werksortes
2. der Art der herzustellenden Produkte
3. der benötigten Einrichtungen und Materialien
4. Einstellung, Entlassung und Beförderung²⁵⁾ der Arbeitnehmer und des Disziplinarrechts.

Das diese Liste nicht den von den Arbeitgebern begehrten Umfang aufweist, spricht für die Richtigkeit von REYNOLDS Auffassung, der in den Gewerkschaften die Angreifer sieht und darlegt, daß diese in den Tarifverhandlungen in neue Gebiete betrieblicher Entscheidungen eindringen, eingeführte Verfahren ablehnen und Versuche zur Änderung der Personal- und Betriebspolitik unternehmen.²⁶⁾

Bevor der Einfluß der Arbeitnehmer im einzelnen in wirtschaftlichen, personellen und sozialen Angelegenheiten untersucht wird, erscheint es

20) u. 21) a. a. O., S. 214 siehe dazu auch die Darlegungen des Gewerkschaftsführers Gompers auf der United States National Industrial Conference im Jahr 1919 (abgedruckt bei CORRIGAN, a. a. O., S. 44), von CORRIGAN S. 202 ff., CHAMBERLAIN S. 158 ff. und WILLIAMSON=HARRIS S. 307.

22) u. 23) a. a. O., S. 135, 136. 24) Labor and Industrial Relations, S. 208.

25) siehe dazu auch DAVIS and MATCHETT, Modern Labor Economics, S. 45 u. 46.

26) REYNOLDS, a. a. O., S. 212 u. 215.

zu 25) siehe auch die von GROSS, Das Problem der "Mitbestimmung" in den USA, Der Betrieb 1949, 478, angeführten alleinigen Entscheidungsbefugnisse der Arbeitgeber.

angebracht, im Anschluß an die Vorrechtsklauseln auf die Kategorie der sog. "Begrenzten Vorrechte"²⁷⁾ einzugehen. Die "Begrenzten Vorrechte" berechtigen die Betriebsführungen zu Anfangsentscheidungen, die von den Arbeitnehmern in einem Beschwerdeverfahren angegriffen werden können.²⁸⁾

Gegenüber der Formulierung "Begrenzte Vorrechte" ist dem von KENNEDY²⁹⁾ geprägten Begriff "Administrative Initiative" — Vorbehalt der Initiative — der Vorzug zu geben. Man kann wohl von einem beschränkten oder begrenzten Recht sprechen, dagegen nicht von einem beschränkten Vorrecht, denn bei dem Begriff Vorrecht kommt zum Ausdruck, daß es sich um ein nicht einschränkbares Recht handelt.

Hinsichtlich der Geltung dieser Initiativrechte weist REYNOLDS³⁰⁾ darauf hin, daß diese sich in einigen Verträgen auf folgende Bereiche erstrecken:

1. Disziplin der Arbeiter
2. Begründete Entlassungen
3. Anwendung der Bestimmungen über das Dienstalter bei Entlassungen, Versetzungen Beförderungen und Zurücksetzungen
4. Lohn- und Gehaltseinstufungen bei neuen Arbeitsstellen
5. Festlegung von neuen Akkord- und Zeitsätzen.

2. Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten

a. Allgemeine Untersuchungen

Wie oben³¹⁾ dargelegt, sind Entscheidungen hinsichtlich des Werksortes als wirtschaftliche Angelegenheiten anzusehen. In einigen in den USA geltenden Tarifverträgen ist den amerikanischen Gewerkschaften ein Einfluß auf die Bestimmung des Werksortes eingeräumt, so bestimmte Artikel XVI des Tarifvertrages zwischen der Shirt Institute, Inc.,³²⁾ und dem Gewerkschaftsbund der Amalgamated Clothing Workers of America³³⁾ vom 1. September 1946, daß

"kein Unternehmer, dessen Unternehmen sich gegenwärtig innerhalb des Stadtgebietes von New York befindet, soll während der Vertragsdauer ohne die Zustimmung der Gewerkschaft sein Unternehmen von New York verlegen. Kein Unternehmer, dessen Unternehmen sich gegenwärtig außerhalb des Stadtgebietes von New York befindet, soll während der Vertragsdauer sein Unternehmen ohne Zustimmung der

27) "Limited management prerogatives".

28) REYNOLDS, a. a. O., S. 214; GREENMAN, a. a. O., S. 130.

29) KENNEDY, Effective Labor Arbitration, S. 27, 35, 40, 45, 97—101, 222 u. 226.

30) REYNOLDS, a. a. O., S. 214. 31) S. 6 f. d. A.

32) Textilwerke (Hemdindustrie).

33) Vereinigte Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie.

Gewerkschaft zu einem anderen Ort, der weiter als 5 Meilen von dem gegenwärtigen Wohnort entfernt ist, verlegen.^{34) 35)}

Rechtsvergleichend sei in diesem Zusammenhang auf das von dem Gesetzgeber als Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 72 Abs. 1 lit. b BetrVG bei Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen hingewiesen. Da der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle nicht bindend ist, sondern den Arbeitgeber bei Nichtbeachtung lediglich unter Umständen zur Zahlung von Kündigungsentschädigungen verpflichtet (§ 74 BetrVG), wertet HUECK³⁶⁾ dieses Einspruchsrecht zutreffend nicht als echtes Mitbestimmungsrecht. Im Gegensatz zu der vergleichbaren angeführten Bestimmung des BetrVG ist bei Nichtbeachtung der o. a. amerikanischen Tarifvertragsvorschrift eine Entscheidung des Schiedsrichters (umpire) für den Arbeitgeber bindend, so daß ein echtes wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht vorliegt.

Wirtschaftlicher Art — allerdings mit den Bestimmungen des BetrVG nicht vergleichbar — ist auch der Einfluß der Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie, der die Betriebsführungen in der Auswahl der sog. „sub-manufacturers“³⁷⁾ und „contracters“³⁷⁾ beschränkt.³⁸⁾ Folgende Tarifbestimmung wird von CORRIGAN³⁹⁾ als typisch angeführt:

„Ein Unternehmer soll Lohnarbeit nur an solche Subunternehmer vergeben, die ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder beschäftigen, und kein Arbeitgeber soll veranlassen oder gestatten, daß eine Arbeit direkt

34) „No employer whose shop or factory is at present located within New York City shall during the terms of this agreement move his shop or factory outside of New York City, without the consent of the union. No employer whose shop or factory is at present located outside of New York City, shall during the terms of this agreement move his shop or factory to any place distant more than five miles from its present location, without the consent of the union“ — Zitiert nach Corrigan, a. a. O., S. 94.

35) Eine ähnliche Bestimmung enthält der Tarifvertrag zwischen der New York Clothing Manufactures Exchange, Inc., und den Amalgamated Clothing Workers of America; abgedruckt bei Corrigan, a. a. O., S. 94.

36) HUECK, Probleme des Mitbestimmungsrechts, Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Heft 7, S. 7; so auch ERDMANN, Gerhard, Das BetrVG vom 11. Okt. 1952, Vorbem. zum 4. Teil, S. 165; HESSEL, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen BetrVG, BB 52, 921 (923); a. A. GALPERIN, Komm. zum BetrVG, § 72 Anm. 8; siehe dazu die eingehende Erörterung dieser Frage bei GEHRING, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht nach dem BetrVG vom 14. Okt. 1952 (Diss.), S. 68, 69.

37) Subunternehmer.

38) Siehe dazu auch Chamberlain, a. a. O., S. 326 (Abschnitt Procurement), der einen Einfluß der Arbeitnehmer auf derartige Maßnahmen der Betriebsführungen der unter dem Begriff Public Utilities zusammengefaßten Betriebe darlegt. Zu Public Utilities werden Elektrizitäts-, Kraft- und Heizungswerke und Unternehmen für Telephon und Telegraphendienst gezählt (Chamberlain, a. a. O., S. 317).

39) CORRIGAN, a. a. O., S. 96.

zu 37) Zur deutschen Erläuterung von „Contracting“ siehe PETERSON, a. a. O., S. 298.

oder indirekt durch eine Person, einen Partner, einen Verband oder einen Vertragspflichtigen ausgeführt wird, die bzw. der Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht vertragstreue Gewerkschaftsmitglieder sind“.⁴⁰⁾⁴¹⁾

Der den Arbeitnehmern durch derartige Tarifbestimmungen eingeräumte Einfluß ist besonderer Art. In der Frage, an welchen der Subunternehmer ein Auftrag vergeben werden soll, sind die Unternehmer zwar auf eine von den Gewerkschaften eingereichte Liste angewiesen und beschränkt. In der Auswahl der auf dieser Liste angeführten Subunternehmer können die Arbeitgeber jedoch allein entscheiden, und die Gewerkschaften sind insoweit von einer Mitbestimmung und Mitwirkung ausgeschlossen.

Besonderer Art und mit dem sog. wirtschaftlichen Mitbestimmungsrecht des BetrVG nicht vergleichbar ist auch der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführung, wenn dem Unternehmer nicht gestattet ist, Heimarbeit ausführen zu lassen, wie es in einem Tarifvertrag zwischen der New York Clothing Manufacturers' Exchange⁴²⁾ und den Almalgamated Clothing Workers bestimmt war.⁴³⁾ Der Einfluß ist stärker als ein Mitbestimmungsrecht, denn er gewährt nicht nur das Recht der Miteitscheidung, sondern schließt den Arbeitgeber von bestimmten Maßnahmen — wirtschaftlicher Art — gänzlich aus.⁴⁴⁾⁴⁵⁾

-
- 40) "An employer who employs contractors shall employ only such contractors as employ only members of the Union in good standing, and no employer shall cause or permit any work to be performed by it, directly or indirectly, by any person, partnership, coporation or contractor employing workers who are not members of the union in good standing"; Artikel XIII, Abs 2 des Tarifvertrages zwischen der Shirt Institute Inc., und den Amalgamated Clothing Workers of America vom 1. Sept. 1946; siehe dazu auch die bei CORRIGAN, a. a. O., auf S. 97 abgedruckten Vereinbarungen. Durch weitgehende Informationsrechte — auch Einsichtnahme in die Geschäftsbücher — können die angegebenen Bestimmungen überwacht werden; siehe dazu CORRIGAN, a. a. O., S. 98.
- 41) vgl. zu entsprechenden Unterscheidungen auch die Ausführungen von WUNDERLICH BABI 50, 165 f.
- 42) Verband der New Yorker Bekleidungsindustrie.
- 43) Ziff. 5 des zwischen diesen Tarifpartnern von 1935—1937 gültigen Tarifvertrages; abgedruckt bei Davis, a. a. O., S. 379.
- 44) Die Almalgamated Clothing Workers haben nach Angaben von WILLIAMSON u. HARRIS (a. a. O., S. 199) durch den Stabilisierungsplan des Jahres 1939 (die Hauptpunkte sind auf S. 199 abgedruckt) die Zusammenarbeit in einem solchen Ausmaß entwickelt, "daß sie heute die Politik dieses Gewerbes im wesentlichen bestimmt und im gewissen Sinne die Bekleidungsindustrie so gut wie für sich erobert hat."
- 45) Hinsichtlich der in diese Richtung gehenden, nicht realisierten Forderungen, Bestrebungen und Interessen der in den Industriezweigen Automobil, Stahl, Fleisch und Public Utilities organisierten Arbeitnehmer wird auf den allgemeinen Überblick von CHAMBERLAIN, a. a. O., auf S. 75, 76, 82 und 83 hingewiesen. Siehe auch die Ausführungen von CHAMBERLAIN, a. a. O., für diese Industriezweige im einzelnen auf S. 267 ff.

*b. Produktionskomitees, Planungs- und Rationalisierungsausschüsse
und ähnliche Betriebskomitees*

Während nach den bisherigen Untersuchungen ein durch Tarifverträge gewährter Einfluß der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten nur in der Bekleidungsindustrie und im Bereich der Public Utilities festgestellt werden konnte, ist der durch sog. Produktionskomitees, Planungs- und Rationalisierungsausschüsse und ähnliche Betriebskomitees gegebene Einfluß nicht auf diese Industriezweige beschränkt. Eine Erörterung dieser Institutionen im Rahmen der Tarifverträge erscheint angebracht, da diese Komitees zum großen Teil⁴⁶⁾ — wenn auch nicht ausschließlich⁴⁷⁾ — durch Tarifverhandlungen bzw. Tarifverträge entstanden sind.

Die ältesten Produktionsausschüsse — sie bestehen noch — sind bei der Baltimore und Ohio Eisenbahngesellschaft in der Abteilung Reparaturwerkstätten und Lokomotivschuppen eingerichtet worden.⁴⁸⁾ Die Mitglieder der ursprünglich zur Behandlung von Beschwerdefällen bestimmten Gewerkschaftsbetriebsausschüsse halten mit Vertretern der Unternehmerschaft Sitzungen ab, um die Verbesserung der Arbeitsmethoden, die Ausschaltung von Verschleiß und andere Möglichkeiten der Materialkostensenkung zu erörtern.⁴⁹⁾ In solchen Konferenzen greift man weder persönliche Beschwerdefälle noch solche Angelegenheiten auf, die mit der Überwachung des Vertrages zusammenhängen.⁵⁰⁾ Es werden lediglich Vorschläge der Arbeitnehmer für bessere und sparsamere Arbeitsmethoden erwogen.⁵¹⁾ Diese Vorschläge werden entweder sofort angenommen oder abgelehnt oder für Untersuchungen und Berichterstattung bei späteren Konferenzen zurückgestellt.⁵²⁾ Die Verhandlungen bleiben jedoch nie ergebnislos.⁵³⁾ WILLIAMSON und HARRIS⁵⁴⁾ sehen die Tätigkeit der Ausschüsse als erfolgreich an und weisen darauf hin, daß sich Arbeitsleistungen, Moral und Arbeitsbedingungen gebessert hätten und die Beschäftigung beständig geworden sei.

Die von den Stahlarbeitern nach heftigen Kämpfen für eine Beteiligung der Gewerkschaften an den Produktionsproblemen durchgesetzten sog. gemeinsamen Planungsausschüsse unterscheiden sich in ihrer

46) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 195 geben an, daß der Anteil der durch kollektives Verhandeln geschaffenen gemeinsamen Produktionsausschüsse nicht bekannt ist; DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 236 führen aus: "Committees of this type may or may not have been provided for in the collective bargaining agreement" (Die Produktionskomitees können, müssen jedoch nicht auf Tarifverträgen beruhen).

47) Eine Anzahl von Komitees sind durch selbständige Maßnahmen der Arbeitnehmer (vgl. S. 19 ff. d. A.) und durch Anordnungen der Kriegswirtschaft vgl. S. 22 und 44 d. A.) entstanden.

48) und 49) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 191.

50) bis 54) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 191.

zu 52) In 18-jähriger Tätigkeit sind von 32 297 Vorschlägen 86,2% angenommen worden.

Zusammensetzung — nach Angaben von WILLIAMSON und HARRIS⁵⁵⁾ — dadurch von den Produktionsausschüssen der Baltimore und Ohio Eisenbahngesellschaft, daß ihnen nicht Mitglieder des Betriebsbeschwerdeausschusses angehören. In der Auswahl ist man bestrebt, Gewerkschaftsvertreter bzw. Arbeitnehmer zu berufen, die mit statistischem Material und Zahlen umgehen können und Ideen für eine bessere Durchführung der Arbeit haben.⁵⁶⁾

Die Durchsetzung von gemeinsamen Forschungs- und Planungsausschüssen gehört zu der Tarifpolitik der amerikanischen Stahlarbeitergewerkschaft. So ist von dem Organisationsausschuß der Stahlarbeitergewerkschaft (Steel Workers Organizing Committee; SWOC) eine sog. Stahlarbeiter-Standardvereinbarung⁵⁷⁾ ausgearbeitet worden. In den darin festgelegten Grundsätzen wird ein aus je fünf Vertretern der Gewerkschaft und des Unternehmens bestehender Forschungs- und Planungsausschuß gefordert, dessen Aufgabe es sein soll, die Arbeitnehmer um Vorschläge zur Steigerung der Leistung, Senkung der Produktionskosten und Ausschaltung bzw. Minderung des Verschleißes zu ersuchen.⁵⁸⁾ „Der Ausschuß soll“, so führen WILLIAMSON und HARRIS⁵⁹⁾ weiter aus, „diese Vorschläge überprüfen, praktische und durchführbare Vorschläge annehmen und den Arbeitern, deren Vorschläge nicht angenommen werden, die Gründe für die Ablehnung erklären.“ In der Vereinbarung ist außerdem festgelegt, daß alle aus der Senkung der Produktionskosten entstehenden Vorteile zwischen dem Unternehmer und der Gewerkschaft zu teilen sind.⁶⁰⁾ Auch darf niemand durch eine von dem Ausschuß eingeführte Verbesserung seine Arbeit verlieren.⁶¹⁾ Möglichkeiten, mit weniger Arbeitern die gleiche oder mehr Arbeit zu leisten, sollen nur stufenweise und nur mit Zustimmung der Gewerkschaft und der Betriebsführung zur Anwendung kommen.⁶²⁾

Einen gewaltigen Aufschwung erlebten die Produktions- und Planungskomitees während des zweiten Weltkrieges. So hat die Zahl der auf Veranlassung und unter der Aufsicht des Kriegsproduktionsamtes errichteten Ausschüsse Ende 1944 5000 betragen.⁶³⁾ Nach Angaben von WILLIAMSON und HARRIS⁶⁴⁾ vertraten zu dieser Zeit etwa 50 000 Ausschußmitglieder fast 8 Mill. in Fabriken,⁶⁵⁾ Spinnereien, Bergwerken, Schiffswerften und Holzlagern tätige Arbeitnehmer.

55) u. 56) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 193, 194.

57) deutsch abgedruckt bei GOLDEN und RUTTENBERG, Die Dynamik der industriellen Demokratie, S. 257.

58) bis 61) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 194; GOLDEN und RUTTENBERG, a. a. O., S. 257.

62) GOLDEN und RUTTENBERG, a. a. O., S. 257.

63), 66), und 67) LESTER, Labor and Industrial Relations, S. 272. zu 63) auch WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 190.

64) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 190.

65) In fast allen Betrieben der Stahlindustrie waren gemeinsame Produktionsausschüsse vorhanden (WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 195). zu 63) auch WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 190.

Zu den Aufgabenbereichen der Ausschüsse gehörten die verschiedensten Tätigkeiten der Kriegszeit einschließlich der Vorkehrungen für den Transport von Arbeitnehmern und Vorschlägen für Produktionssteigerungen.⁶⁶⁾ Aber nur 500 Komitees hatten sich tatsächlich den Produktionsmethoden zugewandt.⁶⁷⁾ Wie WILLIAMSON und HARRIS⁶⁸⁾ angeben, ist aus den im Herbst 1942 eingereichten Fragebogen ersichtlich gewesen, daß 4 von 5 der damals bestehenden gemeinsamen Produktionsausschüsse mit Erfolg gearbeitet haben.

Obwohl ursprünglich ca. 1300 Ausschüsse ihre Arbeit nach dem Krieg fortsetzen wollten, waren zweieinhalb Jahre nach Beendigung der Feindseligkeiten nur noch 300 dieser Institutionen in Funktion.⁶⁹⁾ Die anderen hatten ihre Tätigkeit mit den Begründungen "Kriegsende", "unwirksam" und "Mangel an Interesse" eingestellt.⁷⁰⁾ Die Arbeitnehmerschaft — so führt LESTER⁷¹⁾ aus — hatte das Gefühl, nicht als Produktionspartner behandelt zu werden.⁷²⁾

Andererseits wurden nach Kriegsende in den verschiedensten Industriezweigen neue Ausschüsse erstmals gebildet. So berichtet BLUM⁷³⁾ über den in einem Betrieb der Fleischwarenindustrie — Fa. Hormel & Co. in Austin, Minnesota — nach 1945 errichteten sog. Rationalisierungsausschuß und empfiehlt dessen Verbreitung.

Dieser aus 12 Betriebsangehörigen bestehende Ausschuß wurde in der Weise begründet, daß ein freigestellter Betriebsrat als erstes Ausschußmitglied ein zweites wählte.⁷⁴⁾ Von diesen wurde ein drittes Mitglied gewählt, und in gleicher fortschreitender Weise ermittelte man die weiteren Ausschußmitglieder.⁷⁵⁾ Nach dem Ablauf von drei Monaten treten jeweils drei Angehörige des Rationalisierungsausschusses zurück, nachdem sie zuvor ihre Nachfolger gewählt haben.⁷⁶⁾

In den zweimal monatlich meistens außerhalb des Betriebes stattfindenden Sitzungen werden u. a. Fragen erörtert, die die Qualitätsverbesserung der Erzeugnisse, die Verminderung des Abfalls und die Sicherheit der Betriebsangehörigen betreffen.⁷⁷⁾ Von jedem Ausschußmitglied kann ein Gast zu den Sitzungen mitgebracht werden, dem gleichfalls das Recht zusteht, Fragen und Anregungen während der Sitzung vorzubringen.⁷⁸⁾ Vertreter der Betriebsführung oder der Gewerkschaft sind bei den Ausschußsitzungen nur anwesend, wenn sie zum Vortrag über ein bestimmtes Problem besonders eingeladen werden.⁷⁹⁾ Die endgültige Entscheidung

66) u. 67) LESTER, Labor and Industrial Relations, S. 272.

68) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 190.

69), 70) u. 71) LESTER, a. a. O., S. 272.

72) Siehe auch die bei CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 208, 209 wörtlich wiedergegebene negative Stellungnahme von fünf in einem Großunternehmen beschäftigten Gewerkschaftsführern.

73) BLUM, Der Weg zum demokratischen Arbeitsprozeß, S. 30, 31, 32, 78, 79.

74), 75) u. 76) BLUM, a. a. O., S. 31. 77) BLUM, a. a. O., S. 32, 33.

78) BLUM, a. a. O., S. 31, 32. 79) BLUM, a. a. O., S. 32.

über alle Vorschläge und Anregungen des Rationalisierungsausschusses ist jedoch dem Arbeitgeber vorbehalten.⁸⁰⁾

Ähnlich wie bei diesem Rationalisierungsausschuß scheiden auch bei den auf Anregung des amerikanischen Industriellen Allen W. Rucker geschaffenen sog. R u c k e r = P l a n = A u s s c h ü s s e n , die auch außerhalb der USA Verbreitung gefunden haben,⁸¹⁾ nach drei bis vier Monaten jeweils ein Drittel der Ausschußmitglieder aus und werden durch neue ersetzt.⁸²⁾ Wie der Rationalisierungsausschuß tritt auch dieser Ausschuß monatlich zweimal zusammen.⁸³⁾ Seine Zusammensetzung ist jedoch insofern eine andere, als der Unternehmer bzw. dessen Vertreter den Vorsitz des Ausschusses führt.⁸⁴⁾ Auch wird ein Drittel bzw. die Hälfte der Ausschußmitglieder von Meistern und Vorarbeitern gestellt.⁸⁵⁾ Die übrigen Mitglieder sind Arbeiter, die von jeder größeren Abteilung entsandt werden.⁸⁶⁾

Der Ausschuß, der ein monatliches und jährliches Ziel für die Steigerung der Produktivität aufstellt, ist bemüht, Anregungen der Arbeiter aus folgenden Bereichen zu verwirklichen:

1. Bessere Ausnutzung des Materials, Vermeidung von Verderb, Verschwendung, Bruch usw.
2. Verbesserungen der Qualität, Verringerung der Retouren und Preisabzüge sowie der Verluste beim Fertigungsprozeß.
3. Als Ergebnis von 1) und 2) Erhöhung der Stückproduktion.
4. Rückgang der Fehlschichten und unnötiger Überstunden.⁸⁷⁾

Die weitere Bearbeitung und endgültige Entscheidung über die von dem Rucker-Plan-Ausschuß ausgesprochenen Empfehlungen obliegt — ähnlich wie bei dem besprochenen Rationalisierungsausschuß — der Geschäftsleitung, die jedoch verpflichtet ist, über ihre Beschlüsse und Maßnahmen dem Ausschuß zu berichten.⁸⁸⁾

Ein Unterschied in dem Aufgabenbereich der Produktionskomitees gegenüber dem des oben behandelten Rationalisierungs- und Rucker-Plan-Ausschusses besteht darin, daß die Tätigkeit der Produktionskomitees nicht auf wirtschaftliche Angelegenheiten beschränkt ist.

Die Mannigfaltigkeit der Aufgaben der von LEVER und GOODELL besprochenen sog. "Gemeinsamen Produktionskomitees"⁸⁹⁾ — für deren

80) BLUM, a. a. O., S. 32.

81) RUCKER, Steigende Produktivität — Steigende Leistung — Steigender Lohn, S. 57 Anm. 13 und S. 64.

82) RUCKER, a. a. O., S. 70 Ziff. 3.

83) RUCKER, a. a. O., S. 71; Zusammenkünfte der auf Grund des BetrVG errichteten Wirtschaftsausschüsse sollen nach § 69 Abs. 1 BetrVG monatlich einmal erfolgen.

84) RUCKER, a. a. O., S. 70 Ziff. 2.

85) und 86) RUCKER, a. a. O., S. 70 Ziff. 1. 87) RUCKER, a. a. O., S. 71.

88) RUCKER, a. a. O., S. 72 Ziff. 6.

89) Joint Production Committee; in den folgenden Ausführungen wird die Abkürzung GPK verwendet.

weitere Verbreitung die genannten Autoren auf Grund positiver Erfahrungen eintreten⁹⁰⁾ – ergibt sich aus einer Zusammenstellung, wonach die Tätigkeit der GPK sich auf folgende Bereiche erstreckt bzw. erstrecken soll:

1. Verbesserung der Qualität
2. Erhöhung der Produktion
3. Senkung der Kosten pro Einheit
4. Schonung von Maschine und Material
5. Schulung
6. Beförderungen
7. Betriebshygiene
8. Sanitäre Anlagen
9. Beleuchtung und Lüftung
10. Belieferung der Fabrik
11. Ordnung und Reinlichkeit im Betrieb
12. Verwertung des Abfalles
13. Innerbetriebliche Transporteinrichtungen.⁹¹⁾

Diese Aufgaben werden von LEVER und GOODELL⁹²⁾ in folgende vier Gruppen eingeteilt:

1. Fragen, die die Technik der GPK-Tätigkeit betreffen, z. B. auf welche Weise im GPK freiwerdende Stellen neu zu besetzen sind, ob und ggf. welche Unterkomitees zu bilden sind, Fragen hinsichtlich der Funktion dieser Unterkomitees usw.
2. Fragen, die die Produktion nur mittelbar betreffen, wie Betriebssicherheit und Betriebsschutz, Ermüdungserscheinungen und Arbeitserleichterungen.
3. Direkte Produktionsprobleme: Die Arbeit als solche und die dafür erforderlichen Einteilungen und Dienstleistungen; Qualitätskontrolle, Instandhaltung, Zuweisung der Arbeit, Lager- und Werkzeugkontrolle.
4. Vertretung oder Übernahme der persönlichen Interessen der Arbeitnehmer: charitative Hilfsaktionen, Sparfonds, Verbraucherverbände, Kreditvereine usw.

LEVER und GOODELL⁹³⁾ gehen grundsätzlich davon aus, daß das GPK paritätisch aus von der Betriebsführung und den Arbeitnehmern gewählten Vertretern zusammengesetzt ist. Sie sehen allerdings bei der Errichtung des GPK eine direkte Auswahl der Arbeitnehmervertreter als riskant an und führen aus: "Für den Anfang ist es vielleicht besser, wenn das Exekutivkomitee der Gewerkschaft die Kandidaten für das GPK aus-

90) Sie bezeichnen das GPK "als Eckpfeiler in dem Bogen, der sich vom Arbeiter zum Betriebsführer spannt, ohne den keiner von beiden seine sämtlichen Fähigkeiten für die Stärkung des Ganzen einsetzen kann"; LEVER und GOODELL, Die Zusammenarbeit im Betrieb, S. 23.

91) LEVER und GOODELL, a. a. O., S. 23; ferner auch S. 164, 165 und 166.

92) a. a. O., S. 127. 93) a. a. O., S. 163.

wählt und ihre Bestellung von der endgültigen Zustimmung durch die Mitglieder abhängig macht, nachdem die für die Arbeit erforderlichen Fähigkeiten dargelegt worden sind.“⁹⁴⁾

Als Vorsitzenden empfehlen LEVER und GOODELL⁹⁵⁾ im Anfangsstadium eine neutrale Person, die beruflich mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht verbunden ist. Sie halten es unter Umständen auch für zweckmäßig, daß Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft je einen Vorsitzenden stellen und der Vorsitz abwechselnd geführt wird.⁹⁶⁾ Sie geben einem Vorsitzenden jedoch dann den Vorzug, wenn es sich um eine besonders qualifizierte Persönlichkeit handelt, der man große Achtung entgegenbringt.⁹⁷⁾⁹⁸⁾

In einer Anzahl amerikanischer Betriebe — führen LEVER und GOODELL aus⁹⁹⁾ — verfügt das GPK über einen sog. Revisor oder Exekutivsekretär¹⁰⁰⁾, dessen Aufgabe es ist, sich darüber einzusetzen, „daß in Angriff genommene Angelegenheiten auch weisungsgemäß weiter betrieben werden.“ LEVER und GOODELL¹⁰¹⁾ sehen diese Tätigkeit als erfolgreich an, indem „durch sie oft in ausgezeichnete Weise erreicht wird, daß Überlegungen des GPK nicht durch die Nachlässigkeit jener, an die solche Probleme weitergegeben werden müssen, unbeachtet bleiben.“

Damit den Arbeitnehmern durch die Tätigkeit des GPK keine Nachteile erwachsen, weisen LEVER und GOODELL¹⁰²⁾ auf die Möglichkeit hin, in den Tarifvertrag bzw. in ein besonderes Übereinkommen eine Bestimmung des Inhalts aufzunehmen, daß kein Arbeitnehmer auf Grund von durch das GPK veranlaßten Änderungen einen Verdienstentgang erleiden darf. Eine derartige Bestimmung ist ähnlicher Art wie sie in der Stahlarbeiter-Standardvereinbarung vorgesehen ist.

Im Hinblick auf die Einflußmöglichkeiten des GPK auf die Maßnahmen der Betriebsführung sprechen LEVER und GOODELL¹⁰³⁾ mit Recht von einer „beratenden Funktion“. Die Aufgaben und Rechte des GPK, „zu untersuchen, zu ermitteln, zu bewerten und zu planen“¹⁰⁴⁾, gewähren kein Mitbestimmungsrecht, sondern das schwächere Recht der Mitwirkung, denn die Entscheidung über die Durchführung und Verwertung der Anregungen und Vorschläge des GPK liegt allein in der Hand der Betriebsführung. Auch LESTER¹⁰⁵⁾ weist darauf hin, daß sich die Betriebsführungen in fast allen Fällen aus finanziellen und allgemeinen Gründen hinsichtlich aller vorgeschlagenen Änderungen ein Vetorecht vorbehalten. Da es sich nicht darum handelt, vom Arbeitgeber ausgehende Vorschläge zu erörtern, bzw. sich die Beratung nicht darauf beschränkt, sondern dem

94) LEVER und GOODELL, a. a. O., S. 50.

95) a. a. O., S. 57. 96) u. 97) a. a. O., S. 63.

98) Näheres über die Aufgaben des Vorsitzenden bei LEVER und GOODELL, a. a. O., S. 56, 57.

99) und 101) a. a. O., S. 64. 100) Follow-up man.

102) a. a. O., S. 165, 167. 103) a. a. O., S. 22, 23.

104) a. a. O., S. 22. 105) a. a. O., S. 272.

GPk innerhalb der angegebenen Bereiche das Recht zusteht, selbst Vorschläge zu machen, ist das Mitwirkungsrecht des GPk — dies gilt auch für die sonstigen oben angeführten Ausschüsse — begrifflich als sog. "Initiativrecht" zu bewerten.

Da es angebracht erscheint, die Einflußmöglichkeiten des GPk mit den dem Wirtschaftsausschuß und Betriebsrat nach dem BetrVG zustehenden Befugnissen auf wirtschaftlichem Bereich zu vergleichen, sollen zunächst die Rechte des Wirtschaftsausschusses dargelegt und bewertet werden.

Der Wirtschaftsausschuß, dessen Mitglieder je zur Hälfte vom Betriebsrat und Unternehmer bestimmt werden¹⁰⁶⁾, hat nach § 67 Abs. 2 BetrVG Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens an Hand der Unterlagen, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Gemäß § 67 Abs. 3 BetrVG werden zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gezählt:

- a) Fabrikations- und Arbeitsmethoden
- b) das Produktionsprogramm
- c) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- d) die Produktions- und Absatzlage
- e) sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren.

Außerdem ist dem Wirtschaftsausschuß unter Beteiligung des Betriebsrates der Jahresabschluß zu erläutern (§ 69 Abs. 4 BetrVG).

Zutreffend wertet HUECK¹⁰⁷⁾ diese dem Wirtschaftsausschuß zustehenden Befugnisse als "bloßes Informationsrecht". Die mit Hinweis auf § 67 Abs. 1 BetrVG vertretene Auffassung¹⁰⁸⁾, der Wirtschaftsausschuß habe nicht nur ein Informationsrecht, sondern das weitergehende Recht der Mitberatung, steht im Gegensatz zu dem Wortlaut des Gesetzes, denn gemäß § 67 Abs. 2 BetrVG ist dem Wirtschaftsausschuß nur ein "Anspruch auf Unterrichtung" eingeräumt. Auch der Hinweis auf § 67 Abs. 1 BetrVG greift nicht durch, denn es ist nicht gerechtfertigt, dem in dieser Bestimmung gebrauchten Ausdruck "Unterrichtung" eine andere Bedeutung als in Abs. 2 beizumessen. Da dem Gesetzgeber der vor Erlaß des BetrVG erarbeitete und abgegrenzte Begriff "Mitberatung" bekannt war, hätte er — wenn gewollt — neben dem Anspruch auf Unterrichtung auch

106) § 68 Abs. 2 u. 3 BetrVG.

107) HUECK, Probleme des Mitbestimmungsrechtes, Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Heft 7, S. 12; ebenso ERDMANN, Das Betriebsverfassungsgesetz, Neuwied 1952, § 67 Anm. zu Abs. 1 und HESSEL BB 52, 922.

108) FITTING-KRAEGELOH, Betriebsverfassungsgesetz, § 67 Anm. 3; DIETZ, BetrVG und Wahlordnung, § 67 Anm. 1; SIEBERT, BB 52, 832; SAUERBORN, BB 52, 809; GALPERIN, Kommentar zum BetrVG, § 67 Anm. 24; GEHRING, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht nach dem BetrVG vom 14. Okt. 1952 (Diss.), S. 50.

die weitergehende Befugnis eines Anspruchs auf Mitberatung in einer eindeutigen Fassung zum Ausdruck gebracht.

Rechtsvergleichend kann deshalb festgestellt werden, daß die dem GPK — wie auch den anderen oben genannten amerikanischen Ausschüssen — auf wirtschaftlichem Gebiet zustehenden Befugnisse anderer Art — d. h. weitergehend — als die Rechte des Wirtschaftsausschusses sind.

Eine rechtsvergleichende Gegenüberstellung ist auch hinsichtlich eines etwaigen wirtschaftlichen Einflusses des Betriebsrates geboten. Die dem Betriebsrat gemäß § 54 Abs. 1 lit. a BetrVG zustehende als Initiativrecht¹⁰⁹⁾ zu wertende Befugnis, Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen, erstreckt sich auch auf wirtschaftliche Angelegenheiten. In diesem Zusammenhang wird von FITTING-KRAEGELOH¹¹⁰⁾ mit Recht ausgeführt, daß der Betriebsrat mit Anträgen für wirtschaftliche Maßnahmen an den Unternehmer herantreten könne, ihm das Recht zustehe, Beschwerden der Arbeitnehmer über die Auswirkungen derartiger Maßnahmen vorzutragen und der Unternehmer — wie sich aus § 49 BetrVG ergebe — über die Anträge und Wünsche des Betriebsrates verhandeln müsse. Die Stärke des Einflusses entspricht den ebenfalls als Initiativrecht bewerteten Befugnissen des GPK, der Aufgabenbereich ist jedoch umfassender, denn der Betriebsrat ist auch in allen wirtschaftlichen Angelegenheiten zu Beschwerden berechtigt.

Mit den Befugnissen des GPK. nicht vergleichbar sind die Rechte des Betriebsrates anlässlich der in § 72 Abs. 1 lit. a-e BetrVG aufgeführten etwa von seiten des Unternehmers geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben könnten, bei Nichteinigung eine Vermittlungsstelle anzurufen. Da der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle nicht bindend ist, sondern der Unternehmer lediglich zur Zahlung von Abfindungen verpflichtet ist, wenn er infolge eines von dem Einigungsvorschlag ohne zwingenden Grund abweichen- den Verhaltens genötigt wird, Kündigungen auszusprechen, können diese Rechte des Betriebsrates — wie bereits oben ausgeführt¹¹¹⁾ — nicht als wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht gewertet werden.

3. Der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in personellen Angelegenheiten

Im Hinblick auf die Frage, ob und in welchem Maße die Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in personellen Angelegen-

109) bzw. Antragsrecht, GALPERIN, Kommentar zum BetrVG, 2. Aufl., Anm. 36 vor § 49; bei Meinungsverschiedenheiten und Nichteinigung kann unter den Voraussetzungen des § 50 Abs. 3 BetrVG ein Schiedsspruch der Einigungsstelle auch verbindlich sein.

110) BetrVG, 1952, § 67 Anm. 1, § 54 Anm. 4.

111) S. 10, 11, 12 und 38 d. A.

heiten Einfluß nehmen können, ist eine Untersuchung und Bewertung folgender Institutionen bzw. Tarifvertragsbestimmungen notwendig:

- a) "closed shop"=Bestimmungen
- b) "union shop"=Klauseln
- c) "maintenance-of-membership shop"=Vereinbarungen
- d) "preferential shop"=Abreden
- e) "Senioritätsrechte"

a) *Der closed shop*¹⁾

Eine Erörterung der "closed shop"-Bestimmungen im Rahmen des personellen Bereiches ist deshalb erforderlich, weil die Aufnahme einer "closed shop"-Klausel in einen Tarifvertrag der betreffenden Gewerkschaft im gewissen Umfang einen Einfluß auf Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer gewährt, denn im Falle einer derartigen Vereinbarung kann der Unternehmer, Arbeitnehmer, die nicht Mitglieder der vertrags-schließenden Gewerkschaft sind, nicht einstellen, und außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitnehmer zu entlassen, wenn dieser aus der Gewerkschaft ausscheidet oder aus der Gewerkschaft ausgeschlossen wird.

DAVIS und MATCHETT²⁾ bezeichnen als Merkmal des closed shop, daß der Arbeitgeber nur solche Personen einstellen darf, die Mitglieder der Gewerkschaft sind, und die eingestellten Arbeitnehmer als Voraussetzung der Beschäftigung Gewerkschaftsmitglieder bleiben müssen. Als typische einen closed shop vereinbarende Tarifvertragsbestimmung wird von WILLIAMSON und HARRIS³⁾ folgende Klausel geführt

- 1) Die gebräuchlichste Übersetzung ist "geschlossene Werkstatt" bzw. "geschlossener Betrieb"; WUNDERLICH BABI 50, 164; KAUTSKY, Amerikas Arbeiter im Vormarsch, S. 132; STURMTHAL, Portrait der amerikanischen Gewerkschaften, S. 137; BARBASH, Strategie und Taktik der amerikanischen Gewerkschaften, S. 84.
- 2) Modern Labor Economics, S. 127 ("The closed shop requires that all employees in the bargaining unit become and remain union members as a condition of employment and that the employer hire only men and women who are members of the union"); — ebenso auch WUNDERLICH BABI 50, 164, die ausführt, daß der closed shop den Arbeitgeber verpflichtet, nur Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft einzustellen und jeden Arbeiter, den die Gewerkschaft ausschließt, zu entlassen; siehe auch PETERSON, a. a. O., S. 297.
STURMTHAL, a. a. O., S. 137 bezeichnet — in inhaltlicher Übereinstimmung mit den oben angegebenen Begriffsbestimmungen — den closed shop als "geschlossene Werkstätte", in der nur Gewerkschaftsmitglieder angestellt werden dürfen und der Arbeiter seinen Arbeitsplatz verliert, falls er die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft einbüßt.
WILLIAMSON und HARRIS, Gewerkschaften in USA, Anm. 3 auf S. 57 weisen darauf hin, daß Gewerkschaftsredner den Ausdruck closed shop nicht gebrauchen und auch den Betrieb, der nur Gewerkschaftsmitglieder einstellt, als "union shop" bezeichnen; — siehe auch TONER, The closed shop, S. 1 Anm. 1 und S. 22 ff.
- 3) a. a. O., S. 56.

„Der Arbeitgeber soll nur bewährte Mitglieder der oben erwähnten örtlichen Gewerkschaften einstellen und behalten . . . Ein bewährtes Mitglied ist derjenige, der nicht mehr als zwei Monate mit der Beitrags- und Abgabenzahlung im Rückstand ist . . . und der ein Mitgliedsbuch besitzt.“⁴⁾

Nach einer von PETERSON⁵⁾ angeführten Statistik des United States Department of Labor waren im Jahr 1944 für ca. 30% der in den USA unter Tarifverträgen beschäftigten Arbeitnehmer „closed shop“ = Bestimmungen wirksam. Im Jahr 1946 fanden „closed“ = oder die noch zu erörternden „union shop“ = Klauseln nach Angaben von DAVIS und MATCHETT⁶⁾ für annähernd 7,5 Mill. Arbeitnehmer Anwendung, und besonders bei den Gewerkschaften der Seeleute, Buchdrucker und Bauarbeiter war⁷⁾ bzw. ist⁸⁾ der closed shop vorherrschend.

Nachdem im Jahr 1947 erlassene Taft-Hartley-Act den closed shop als „unfair labor practice“ erklärte⁹⁾, d. h. verbot, ist die rechtswirksame und durchsetzbare Vereinbarung einer „closed shop“ = Bestimmung allerdings nur möglich, wenn die kaufmännische Tätigkeit des betreffenden Unternehmers sich auf einen Bundesstaat der USA beschränkt, so daß das Bundesgesetz keine Anwendung findet, und in diesem Bundesstaat der closed shop erlaubt ist.¹⁰⁾ Da der closed shop auch in den Bundesstaaten

- 4) Vereinbarung der Boston Coat and Suit Manufacturers' Association mit der International Ladies' Garment Workers' Union (AFL); siehe auch die ähnliche von CORRIGAN, a. a. O., S. 102 als typisch bezeichnete Vertragsbestimmung.
- 5) a. a. O., S. 249 (Daß sich der angegebene Prozentsatz nicht auf alle Arbeitnehmer der USA, sondern nur auf die unter einem Tarifvertrag Beschäftigten erstreckt, ergibt sich aus den Ausführungen auf S. 243).
- 6) u. 7) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., 346 („By 1946 approximately 7,5 million workers were covered by some sort of closed or union shop clauses. Closed shops in particular were common in the shipping, construction, and printing industries, as well as a number of others.“)
- 8) WUNDERLICH BABI 50, 164. 8a) AXELROAD, Labor Law, S. 59.
- 9) KAUFMANN, Grundzüge des amerikanischen Arbeitsrechts, ZdBJ 1950, 145 (182).
- 10) AXELROAD, a. a. O., S. 67: „In such states as permit the closed shop, strictly intrastate employers are free, of course, to execute closed shop contracts.“ (In Staaten, in denen der closed shop erlaubt ist, können Unternehmer, die sich auf einen Staat beschränken, natürlich „closed shop“ = Bestimmungen vereinbaren.)
DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 127 f.: „Hence active closed shop provisions can be legally incorporated in present-day contracts only under highly restricted circumstances. They can only be contained in firms engaged solely in intrastate commerce and then only when state law does not bar them.“ (Seitdem können in den jetzigen Tarifverträgen „closed shop“ = Klauseln nur unter besonders beschränkten Umständen rechtsgültig vereinbart werden. Sie können nur in den Verträgen von den Unternehmern enthalten sein, deren kaufmännische Tätigkeit sich auf einen Bundesstaat beschränkt und auch nur dann, wenn das Gesetz des Bundesstaates den closed shop nicht verbietet.)

Alabama,¹¹⁾ Arizona,¹²⁾ Arkansas,¹³⁾ District of Columbia,¹⁴⁾ Florida,¹⁵⁾ Georgia,¹⁶⁾ Iowa,¹⁷⁾ Nebraska,¹⁸⁾ New Hampshire,¹⁹⁾ North Carolina,²⁰⁾ North Dakota,²¹⁾ South Dakota,²²⁾ Tennessee,²³⁾ Texas²⁴⁾ und Virginia²⁵⁾

verboten bzw. eingeschränkt ist, bleibt für rechtswirksame Vereinbarungen von "closed shop"-Bestimmungen nur ein begrenzter Raum.²⁶⁾

Wie im amerikanischen Schrifttum zum Ausdruck kommt, besteht der closed shop jedoch auch nach Erlaß der Taft-Hartley-Act entgegen den Bestimmungen dieses Gesetzes in unerlaubter Weise fort. STURMTHAL²⁷⁾ führt in diesem Zusammenhang aus: "Es unterliegt keinem Zweifel, daß der closed shop weiterbesteht, sehr oft mit Zustimmung und Hilfe des Unternehmers".²⁸⁾ Mit Rücksicht auf die Bestimmungen der Taft-Hartley-Act wird, wie DAVIS und MATCHETT²⁹⁾ darlegen, in die "closed shop"-Klauseln der Zusatz aufgenommen, daß diese Vereinbarungen erst im Falle einer Gesetzesänderung wirksam sein sollen.

Der closed shop ist abzulehnen, wenn die Gewerkschaft eine Neuaufnahme von weiteren Mitgliedern nicht zuläßt oder durch hohe Eintrittsgebühren oder sonstige Erfordernisse in besonderem Maße erschwert (sog. closed shop mit closed union.³⁰⁾

Nach Angaben von STURMTHAL³¹⁾ ist es fast unmöglich, Mitglied der Gewerkschaft der Filmvorführer³²⁾ oder in der Stadt New York Bauelektriker zu werden. Da diese closed unions mit den Unternehmern dieser Berufsgruppen "closed shop"-Verträge abgeschlossen haben, besteht für Nichtmitglieder keine Möglichkeit, in den betreffenden Berufen eine Anstellung zu erhalten.³³⁾

-
- 11) bis 25) AXELROAD, a. a. O., und zwar: 11) u. 12) S. 3, 13) S. 4, 14) bis 16) S. 5, 17) S. 6, 18) u. 19) S. 8, 20) u. 21) S. 10 und 22) bis 25) S. 11.
 26) WUNDERLICH BABI 50, 164 Anm. 2, weist darauf hin, daß die Gewerkschaft der Installateure in New York den closed shop erlaubter Weise beibehält, da es ihr gelang, vor Erlaß der Taft-Hartley-Act einen "ewigen" Tarifvertrag abzuschließen, denn der vor Inkrafttreten dieses Gesetzes vereinbarte closed shop kann für die Dauer des Tarifvertrages fortgesetzt werden.
 27) a. a. O., S. 142.
 28) siehe auch WUNDERLICH BABI 50, 164 und KAUTSKY, a. a. O., S. 132: "Einige Handlungen der Gewerkschaften stehen . . . im offenen Widerspruch zum Gesetz, doch hat sich bisher noch kein Kläger und damit auch kein Richter gefunden, sie zu verfolgen."
 29) DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 128.
 30) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 56. 31) a. a. O., S. 140.
 32) TONER, a. a. O., S. 164 Anm. 46 führt aus, daß der örtliche Gewerkschaftsbund der Filmvorführer in Chicago in einem Zeitraum von 15 Jahren keine neuen Mitglieder aufgenommen hat (Eintrittsgebühr 1000,— Dollar).
 33) STURMTHAL, a. a. O., S. 140.

Besonders hohe Aufnahmegebühren verlangen z. B. Schauspieler (100 Dollar),³⁴⁾ Chefpiloten (100 Dollar),³⁵⁾ Asbestarbeiter,³⁶⁾ Maurer³⁷⁾ und Gipser³⁸⁾ (25 bis 100 Dollar), Plakatankleber (50 Dollar)³⁹⁾ Eisenkonstruktionsarbeiter (100 Dollar),⁴⁰⁾ Aufzugkonstrukteure (200 Dollar),⁴¹⁾ Schiffssingenieure (50 Dollar),⁴²⁾ Steinmetze (75 Dollar)⁴³⁾ und Tapetendrucker (100 Dollar; wenn das Handwerk im Ausland erlernt wurde 300 Dollar).⁴⁴⁾

Zutreffend weist STURMTHAL⁴⁵⁾ darauf hin, daß einsichtige Gewerkschaftler einräumen, daß der closed shop als ein moralisch nicht zu rechtfertigendes Monopol anzusehen ist, wenn er mit der Institution der closed union verbunden ist. TONER⁴⁶⁾ legt dar, daß der closed shop in Verbindung mit der closed union nicht zu rechtfertigen sei und wenig zugunsten dieser Institution angeführt werden kann, wenn nicht jeder hinreichend fähige Arbeiter auf der Grundlage von vernünftigen und gleichen Bedingungen Mitglied der Gewerkschaft werden kann.

Die Tatsache, daß es auch diese Institution befürwortende Unternehmer gibt und das Argument, durch diese Einrichtung werde die soziale Schmutzkonzurrenz ausgeschaltet,⁴⁷⁾ können nicht überzeugen. Es handelt sich meist um Berufe, die sich besonders günstige Arbeitsbedingungen erungen haben, und die Angehörigen dieser Berufe haben die Befürchtung, daß eine Sturzflut von Bewerbern die Löhne rapid verschlechtern könnte, wenn die Tore zu diesen Berufen geöffnet würden.⁴⁸⁾ Ein m. E. gegenüber der sog. "Schmutzkonzurrenz" ausreichendes Mittel besteht in der zu befürwortenden Bedingung, daß für die qualifizierten Berufe eine abgeschlossene Lehrlingsausbildung nachgewiesen werden muß.

Allerdings wird das Streben der amerikanischen Gewerkschaften nach einer Stellenkontrolle⁴⁹⁾ verständlicher, wenn man berücksichtigt, daß in den USA Arbeitsämter, staatliche Arbeitsvermittlungen und Arbeitslosenversicherung nicht in dem Maße wie in Europa ausgebaut und wirksam sind und die Gewerkschaften mit der Bereitstellung von öffentlichen Mitteln für die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen nur im beschränkten Umfang rechnen können. Wenn auch nach der großen Wirtschaftskrise in den 30er Jahren im Rahmen des "New Deal" der sog.

34) bis 44) PETERSON, a. a. O., und zwar: 34), 35), und 36) S. 160; 37), 38) und 40) S. 162; 39) S. 161; 41) S. 163; 42) S. 168; 43) S. 173 und 44) S. 175 (nach den Gewerkschaftssatzungen von 1944, PETERSON, a. a. O., S. 159 Anm. 42).

45) STURMTHAL, a. a. O., S. 140.

46) TONER, a. a. O., S. 136: "The situation that produces the closed shop and the closed union in combination is one that no friend of labor will seek to justify. Unless union membership generally is open to every competent worker on terms that are non-discriminatory, reasonable, and uniform, there is little to be said in its favor."

47) STURMTHAL, a. a. O., S. 140 weist auf die Bekleidungsindustrie hin.

48) STURMTHAL, a. a. O., S. 140.

49) siehe dazu BARBASH, a. a. O., S. 12 Anm. 47 u. STURMTHAL, a. a. O., S. 65.

“United States Employment Service“ eingerichtet wurde, so ist diesen Stellungsvermittlungsbehörden keine besondere Bedeutung zuzumessen, denn die meisten Vermittlungen erfolgen, wie BÖCKENKRÜGER⁵⁰⁾ anführt, durch Beziehungen oder Zeitungen.

Diese Erwägungen und die Darlegungen von BARBASH,⁵¹⁾ der mit der closed union verbundene closed shop reguliere den Arbeitsmarkt und reduziere die Konsequenzen eines zu starken Angebotes von Arbeitskräften, vermögen jedoch den eingenommenen Standpunkt nicht zu beeinflussen. Mit Recht weist STURMTHAL⁵²⁾ darauf hin, daß es einer Berufsgruppe nicht erlaubt sein sollte, sich gegen Zuzug abzusperren und sich damit auf Kosten anderer Teile der Arbeiterschaft monopolistische Löhne zu sichern, da zu befürchten sei, — so führt der Autor weiter aus — daß die um ihre Chance gebrachte Arbeiterjugend, und in den Zeiten der Massenarbeitslosigkeit auch die Arbeitslosen, gegenüber den Gewerkschaften und den beschäftigten Arbeitern, die sich hinter Gewerkschaftsregeln verschanzen, eine scharfe Haltung einnehmen könnten.

Hinsichtlich der Bewertung der durch den closed shop den Gewerkschaften zustehenden Befugnisse, kann der Auffassung von WUNDERLICH,⁵³⁾ die diesen Einfluß der Gewerkschaften bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte als “weitgehendes Mitbestimmungsrecht“ bezeichnet, aus folgenden Erwägungen gefolgt werden. Die Merkmale der gleichberechtigten Mitentscheidung sind gegeben, denn der closed shop gewährt den Gewerkschaften bei Einstellungen zumindest gleiche Rechte personeller Art, da der Unternehmer in seinen Befugnissen insofern weitgehend beschränkt ist, als er selbst die qualifiziertesten und zuverlässigsten Arbeitskräfte nicht einstellen kann, wenn sie nicht der vertragsschließenden Gewerkschaft angehören. Weiterhin kann die Auswahlmöglichkeit des Arbeitgebers hinsichtlich der von der Gewerkschaft vorgeschlagenen Bewerber dadurch eingeschränkt bzw. gänzlich ausgeschlossen sein, daß, wie bei der von DAVIS und MATCHETT⁵⁴⁾ angeführten Tarifsvertragsbestimmung, der Unternehmer den Bewerber nicht ohne wichtigen Grund ablehnen darf. Eine derartige ausschließliche Befugnis, Arbeitskräfte zuzuweisen, verbunden mit der Verpflichtung des Unternehmers, den be-

50) BÖCKENKRÜGER, Amerika hast du es besser?, S. 31.

51) a. a. O., S. 85. 52) a. a. O., S. 140.

53) BABI 50, 164; STURMTHAL, a. a. O., S. 191 wertet die Kontrolle über die Arbeitsplätze als Mitspracherecht bzw. als “Verfügungsgewalt über wesentliche Aspekte des Arbeitsprozesses“.

54) a. a. O., S. 128 (2) “The Employer shall hire all new employees only through the office of the respective Local Union and shall not refuse to hire an employee referred by the Union without just cause.“ (Alle neuen Arbeitnehmer sollen dem Arbeitgeber ausschließlich durch das Büro der betreffenden örtlichen Gewerkschaft zugewiesen werden, und der Arbeitgeber soll sich nicht weigern, einen von der Gewerkschaft vorgeschlagenen Bewerber einzustellen, es sei denn, es liegt ein wichtiger Grund für eine Ablehnung vor.

treffenden Bewerber, wenn nicht ein wichtiger Grund für die Ablehnung vorliegt, einzustellen, gewährt den Gewerkschaften ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Einstellung aller Arbeitnehmer, das fast über den personellen Bereich hinausgeht und an einen Einfluß in wirtschaftlichen Angelegenheiten grenzt.

Der closed shop gewährt den Gewerkschaften im gewissen Umfang auch bei Entlassungen einen weitgehenden Einfluß in der Weise, daß der Unternehmer verpflichtet ist, einen Arbeitnehmer zu entlassen, wenn dieser aus der Gewerkschaft ausscheidet bzw. von der Gewerkschaft ausgeschlossen wird. Da der Arbeitgeber auf den Verlust der Mitgliedschaft keinen Einfluß hat, sondern nur dem betroffenen Arbeitnehmer unter Umständen ein Einspruchsrecht zusteht,⁵⁵⁾ gewähren die Befugnisse der Gewerkschaften, bei den angeführten Voraussetzungen eine Entlassung erzwingen zu können, ein Mitbestimmungsrecht, denn wenn der Arbeitgeber sich weigert, den betreffenden Arbeitnehmer zu entlassen, ist durch das den Gewerkschaften — bei gesetzmäßigen Klauseln — zustehende Recht, im Beschwerdeverfahren eine unparteiische Stelle anzurufen,⁵⁶⁾ eine gleichberechtigte Mitentscheidung gewährleistet.⁵⁷⁾

b) Der union shop

„Union shop“-Klauseln haben den Inhalt, daß die Arbeitnehmer, die nicht innerhalb eines gewissen Zeitraumes — meistens 30 Tage nach der Einstellung — Mitglied der Gewerkschaft werden oder die ihre Mitgliedschaft verlieren, zu entlassen sind.⁵⁸⁾

Die Taft-Hartley-Act hat den union shop nicht als ungesetzlich erklärt, jedoch seinen Bereich insofern eingeschränkt, als ein Arbeitnehmer wegen

55) Wie WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 69 Anm. 20, anführen, war in dem Vertrag zwischen der Boston Consolidated Gas Company und den United Mine Workers, District 30, ein dreiköpfiger Schiedsausschuß ermächtigt, die Berufung eines Arbeitnehmers gegen Suspension, Ausstoßung oder Ausschlusses aus der Gewerkschaft zu überprüfen.

56) Wegen des Beschwerdeverfahrens im einzelnen siehe S. 95 ff d. A.

57) siehe die von CHAMBERLAIN, a. a. O., auf S. 272 angeführte Streitigkeit bei einer „union shop“-Klausel. (Die Gesellschaft weigerte sich zwei Arbeitnehmer zu entlassen, da diese ihre Gewerkschaftszugehörigkeit nur wegen „zu schneller“ Arbeit verloren hätten. Der „umpire“ (Schiedsrichter) entschied hier zugunsten der Gesellschaft, da der Tarifvertrag den Arbeitnehmern ausdrücklich untersagte, die Produktion zu beschränken.)

58) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 129 (siehe auch die dort angeführte „union shop“-Vereinbarung); WILLIAMSON und HARRIS a. a. O., S. 56 f.; PETERSON, a. a. O., S. 313; KAUTSKY, a. a. O., S. 133; KAUFMANN, a. a. O., S. 182 f.; STURMTHAL, a. a. O., S. 141 f.; Nicht gefolgt werden kann der Auffassung von STEIN (WARNE), Labor Problems in America, S. 366, der den auch von den Gesetzgebern der USA gebrauchten Begriff „union shop“ nicht berücksichtigt und den Fall, daß der Arbeitnehmer nach seiner Einstellung der Gewerkschaft beitreten muß (union shop), als „open union“ mit „closed shop“ bezeichnet.

seiner Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft dann nicht entlassen werden kann, wenn der Verlust der Mitgliedschaft bzw. die Weigerung, den Arbeitnehmer in die Gewerkschaft aufzunehmen, nicht darauf beruht, daß Beiträge oder die üblichen Eintrittsgebühren, die nicht unangemessen sein dürfen, nicht gezahlt worden sind.⁵⁹⁾ Die weitere Bestimmung der Taft-Hartley-Act, daß die Mehrheit der Betriebsangehörigen sich in einer Wahl für eine "union shop"-Vereinbarung aussprechen mußte, wurde im Oktober 1951 durch den Gesetzgeber aufgehoben.⁶⁰⁾

Da die Taft-Hartley-Act die Gesetze der Bundesstaaten, die den union shop weitgehender als das Bundesgesetz einschränken, ausdrücklich weiterhin für anwendbar erklärt,⁶¹⁾ ist der union shop in folgenden Bundesstaaten verboten bzw. in seinem Bereich begrenzt:

Arizona, Arkansas, Florida, Georgia, Iowa, Nebraska, North Carolina, South Dakota, Tennessee, Texas und Virginia.⁶²⁾

Im Gegensatz zum closed shop gewährt der union shop den Gewerkschaften bei Einstellungen von Arbeitnehmern keine Befugnisse, denn der Arbeitgeber kann jeden ihm geeignet erscheinenden Bewerber in seinen Betrieb aufnehmen. Der Einfluß, der von den Gewerkschaften durch die Berechtigung ausgeübt wird, die Entlassung eines Arbeitnehmers, der die Gewerkschaftsmitgliedschaft verloren oder innerhalb der erforderlichen Frist nicht erworben hat, erzwingen zu können, hat den gleichen Inhalt wie bei den "closed shop"-Bestimmungen.

c) *Der maintenance-of-membership shop*⁶³⁾

Eine "maintenance-of-membership"-Klausel hat, wie DAVIS und MATCHETT⁶⁴⁾ anführen, etwa folgenden Wortlaut:

59) AXELROAD, a. a. O., S. 59 und S. 60 Ziff. 5 (A's "unfair labor practice", gilt: „Where a union shop exists, attempting to secure the discharge of an employee who has been expelled from the union, such exclusion being for some reason other than non-payment of uniform dues or initiation fees. Under such contracts a union cannot require discriminatory or excessive initiation fees of employees.“); DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 348 (unten) f.; KAUFMANN, a. a. O., S. 182 f.

60) DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 348 (In etwa 97% der 44 587 durchgeführten Abstimmungen erzielten die Gewerksch. die erforderliche Mehrheit.

61) AXELROAD, a. a. O., S. 67 ("The Act specifically states that it is not in contravention of any state law which may prohibit closed or union shops"); DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 354.

62) AXELROAD, a. a. O., S. 67.

63) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 57 Anm. 37, weisen darauf hin, daß von den Arbeitgebern auch der union- und maintenance-of-membership shop als closed shop bezeichnet wird.

64) a. a. O., S. 134 ("All employees who on . . . , are members of the Union and all employees who become members after that date shall maintain their membership in the Union as a condition of employment for the duration of this Agreement. If expelled by the Union according to its Constitution and bylaws, they shall be discharged.“)

„Alle Arbeitnehmer, die am . . . Gewerkschaftsmitglieder sind oder nach diesem Zeitpunkt die Mitgliedschaft erwerben, sollen als Bedingung der Beschäftigung während der Dauer dieses Vertrages ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft aufrecht erhalten. Wird ein Arbeitnehmer auf Grund der Gewerkschaftssatzungen aus der Gewerkschaft ausgeschlossen, so ist er zu entlassen.“⁶⁵⁾

Vereinbarungen dieser Art wurden während des 2. Weltkrieges vorherrschend, denn das National War Labor Board, das mit der Beilegung der die Lohnstabilisierungspolitik der Regierung beeinträchtigenden Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien beauftragt war, weigerte sich, dem Verlangen der Gewerkschaften nach „closed“- und „union shop“-Klauseln zu entsprechen, und gewährte, um den Gewerkschaften die vorhandene Stärke zu erhalten, als Kompromißlösung den maintenance-of-membership shop.⁶⁶⁾ Von PETERSON⁶⁷⁾ wird angegeben, daß im Jahr 1944 für über 20 % der unter einem Tarifvertrag Beschäftigten eine „maintenance-of-membership“-Klausel verbindlich war.

Nach dem 2. Weltkrieg hat sich jedoch, wie DAVIS und MATCHETT⁶⁸⁾ anführen, die Zahl dieser Vereinbarungen verringert, da die Gewerkschaften im gewissen Umfang die weitergehenden „union shop“-Bestimmungen erwirken konnten.

In gleicher Weise wie die „union shop“-Klauseln gewähren die „maintenance-of-membership“-Vereinbarungen den Gewerkschaften in den Fragen der Einstellung von Arbeitnehmern keinen Einfluß auf die Maßnahmen der Betriebsführungen, denn der Arbeitgeber hat — wie oben dargestellt — die Möglichkeit, jeden ihm genehmen Bewerber einzustellen.⁶⁹⁾ Ein Einfluß der Gewerkschaften ist jedoch dadurch gegeben, daß ein Verlust der Gewerkschaftsmitgliedschaft wie bei „closed“- und „union shop“-Bestimmungen die Entlassung zur Folge hat. Da dieser Einfluß der Gewerkschaften inhaltlich mit denen in dieser Hinsicht vorhandenen Befugnissen bei „closed“ und „union shop“-Klauseln übereinstimmt, wird wegen der Bewertung dieser Rechte auf die entsprechenden Ausführungen zu der Institution des closed shop Bezug genommen.⁷⁰⁾

d) Der preferential shop

Die zur Beilegung des Streiks in der New Yorker Bekleidungsindustrie im Jahr 1910 von dem damaligen „arbitrator“ (Schiedsrichter) Brandeis vorgeschlagene Institution des preferential shop⁷¹⁾ ist, wie DAVIS und MATCHETT⁷²⁾ darlegen, nur vereinzelt in Geltung. Nach Angaben von

65) siehe auch WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 57 f. TONER, a. a. O., S. 46 und PETERSON, a. a. O., S. 303.

66) u. 68) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 133. 67) a. a. O., S. 249.

69) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 133: „The employer is free to hire whomever he pleases“.

70) vgl. S. 65 f. d. A. 71) TONER, a. a. O., S. 45 Anm. 91. 72) a. a. O., S. 134.

PETERSON⁷³⁾ waren im Jahr 1944 für ca. 4 % der unter einem Tarifvertrag Beschäftigten Klauseln dieser Art wirksam.⁷⁴⁾

Die Merkmale der "preferential shop"-Bestimmungen sind, daß Gewerkschaftsmitglieder bei Einstellungen und Entlassungen in der Weise bevorzugt sind, daß der Gewerkschaft nicht angehörende Arbeitnehmer — wie STEIN (WARNE)⁷⁵⁾ anführt — erst dann eingestellt werden können, wenn Gewerkschaftsmitglieder sich nicht mehr bewerben, und von Entlassungen in der gleichen Art zuerst die nicht der Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer betroffen sind. Diese Vorzugsrechte können sich auch auf andere personelle Bereiche, wie Beförderungen, Versetzungen u. ä. erstrecken.⁷⁶⁾

Der im Rahmen derartiger Vereinbarungen den durch diese Klauseln begünstigten Arbeitnehmern bzw. Gewerkschaften gewährte Einfluß ist in den betreffenden Bereichen als Mitbestimmungsrecht zu bewerten, denn die Merkmale der gleichberechtigten Mitentscheidung sind gegeben, da bei Nichtbeachtung derartiger durch einen Tarifvertrag gewährten Rechte von seiten des Arbeitgebers die Arbeitnehmer bzw. Gewerkschaften im Wege des Beschwerdeverfahrens die bindende Entscheidung einer unparteiischen Stelle herbeiführen können.⁷⁷⁾

e) Senioritätsrechte⁷⁸⁾

Die nach Angaben von WUNDERLICH⁷⁹⁾ neuerdings in fast allen Tarifverträgen enthaltenen Vereinbarungen über Senioritätsrechte ge-

73) a. a. O., S. 294. 74) TONER, a. a. O., (1944) S. 46: "The preferential shop is prevalent in only a few fields of employment and covers less than half a million employees in the United States" (Der pref. shop ist nur in wenigen Berufsgruppen vorherrschend und betrifft weniger als eine halbe Million in den USA beschäftigter Arbeitnehmer.)

75) a. a. O., S. 366 ("This arrangement allows nonunion men to be hired only if qualified union men, after due notice, are unavailable. In periods of layoff the nonunion men go first"); PETERSON, a. a. O., S. 306; WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 58 f.

76) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 134; TONER, a. a. O., S. 45, weist darauf hin, daß Bestimmungen dieser Art nicht üblich sind ("Preferences other than lay-offs and hiring are not common in the contracts.")

77) Siehe S. 11 ff. d. A.

78) In Anlehnung an den Begriff "seniority" wird im Schrifttum der Ausdruck "Seniorität" gebraucht (so WUNDERLICH BABI 50, 164, STURMTHAL, a. a. O., S. 144 und in den Übersetzungen WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 142 ff., GREENMAN, a. a. O., S. 107 ff.). KELLER, Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Vereinigten Staaten von Amerika, in Mensch und Betrieb S. 16, übersetzt den amerikanischen Begriff mit "Recht aus dem Dienstalter", v. BECKERATH, Ein Beispiel amerikanischer Betriebsverfassung, ArbG 56, 242, mit "Recht der Dienstjahre" und PETERSON, a. a. O., S. 309 mit "Anwartschaftsrechte".

79) BABI 50, 164; ebenso weist BARBASH, a. a. O., S. 81 darauf hin, daß "das Senioritätsrecht ein üblicher Punkt in den neueren Gewerkschaftsabkommen ist".

währen u. a. bei Entlassungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Beförderungen. Wiedereinstellungen⁸⁰⁾ einen Einfluß auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in der Weise, daß der Arbeitgeber den Senioritätsbestimmungen Rechnung zu tragen hat und unter Umständen in diesen Bereichen nicht frei entscheiden kann, sondern entsprechend den Senioritätsklauseln die Länge der Dienstzeit der Arbeitnehmer berücksichtigen muß. Neben diesen angeführten Bereichen erstreben die Gewerkschaften — wie BARBASH⁸¹⁾ darlegt — die Anwendung des Senioritätsprinzips auch hinsichtlich der Gelegenheit zur Überstundenarbeit oder des Vorrechts, an neuen Maschinen zu arbeiten, d. h. sie begehren die Ausdehnung der Senioritätsrechte auf jede Möglichkeit des Beschäftigungsstatus.

Die grundsätzliche Wirkung des Senioritätsprinzips bei Entlassungen und Wiedereinstellungen besteht — wie WUNDERLICH⁸²⁾ ausführt — darin, daß „der Arbeiter, der am längsten im Betrieb ist, nur zuletzt entlassen werden darf und zuerst wieder eingestellt werden muß.“⁸³⁾ Wenn auch bei Entlassungen und Wiedereinstellungen in der Mehrzahl der Vereinbarungen die Seniorität allein ausschlaggebend ist, so gibt es jedoch — allerdings weniger häufig — außerdem Abreden der Art, daß in diesen Bereichen neben den Senioritätsrechten die Fähigkeiten der Arbeitnehmer Berücksichtigung finden.⁸⁴⁾

Auf dem Gebiet der Beförderungen ist nur eine geringe Anzahl der Senioritätsklauseln so gefaßt, daß die freie Stelle ausschließlich nach den Grundsätzen der von den Arbeitnehmern erworbenen Seniorität besetzt wird.⁸⁵⁾ Überwiegend ist, wie DAVIS und MATCHETT⁸⁶⁾ darlegen, in den Tarifverträgen festgelegt, daß es bei Beförderungen neben der Seniorität auch auf die Eignung des Bewerbers ankommt.⁸⁷⁾

Für die Berechnung der Seniorität sind unterschiedliche Gesichtspunkte maßgebend; als Bewertungsmaßstab dient u. a. die abgeleistete Dienstzeit in einem Unternehmen, einem Betrieb, einer Abteilung, einer Berufssparte oder ein aus diesen Faktoren kombiniertes System.⁸⁸⁾ Ohne Rück-

80) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 142; BARBASH, a. a. O., S. 82; CORRIGAN, a. a. O., S. 122; DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 119. (M. E. ist es ungenau, von Senioritätsrechten bei Anstellungen (so WUNDERLICH BABI 50, 164) zu sprechen, denn bei Ersteinstellungen ist kein Raum für diese Rechte).

81) a. a. O., S. 82. 82) BABI 50, 164.

83) siehe auch KAUFMANN, a. a. O., S. 184, der anführt: „In fast allen Gesamtarbeitsverträgen ist vorgesehen, daß bei Entlassungen die zuletzt Eingestellten zuerst entlassen werden müssen“.

84) DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 120; CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 290 f. unter dem Abschnitt „Layoffs“ (Hinsichtlich der Tarifverträge in der Stahlindustrie).

85) und 86) DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 120.

87) Wegen der Auslegung einer derartigen Klausel durch ein Schiedsgericht siehe CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 299 ff. unter dem Abschnitt „Promotions“.

88) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 142; v. BECKERATH, Ein Beispiel amerikanischer Betriebsverfassung, ArbG 56, 242; CORRIGAN, a. a. O., S. 122; DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 122.

sicht auf die Dienstzeit ist es üblich, den Obleuten der Gewerkschaft ein bevorzugtes Senioritätsrecht bei Entlassungen einzuräumen.⁸⁹⁾

Soweit den Gewerkschaften bzw. den durch die Senioritätsregelung begünstigten Arbeitnehmern — wie in vielen Vereinbarungen — durch Tarifvertrag die Befugnis eingeräumt ist, die die festgelegten Senioritätsbestimmungen beeinträchtigenden Maßnahmen der Betriebsführung im Wege des Beschwerdeverfahrens anzugreifen und bei Nichteinigung eine bindende Entscheidung einer unparteiischen Stelle herbeizuführen, kann der durch Senioritätsrechte gewährte Einfluß als Mitbestimmungsrecht gewertet werden.⁹⁰⁾ Haben die Gewerkschaften lediglich das Recht, Vorschläge zu unterbreiten oder für einen Arbeitnehmer vorstellig zu werden,⁹¹⁾ während die endgültige Entscheidung dem Arbeitgeber vorbehalten ist, so stellt sich die Befugnis der Gewerkschaften als "Mitwirkungsrecht" (Initiativrecht)⁹²⁾ dar.

f) Rechtsvergleich mit dem BetrVG

Auch im Rahmen der personellen Angelegenheiten erscheint es angebracht, rechtsvergleichend auf die der Arbeitnehmerschaft durch das BetrVG zustehenden Befugnisse einzugehen.

Hinsichtlich der Rechtsträgerschaft unterscheiden sich die den Arbeitnehmern durch das BetrVG gewährten Rechte von dem auf Grund amerikanischer Tarifverträge bestehenden Einfluß in der Weise, daß in den USA, wie oben dargelegt, die Tarifverträge unter Umständen neben dem einzelnen Arbeitnehmer auch den Gewerkschaften Befugnisse personeller Art einräumen, während alleinige Träger der im Rahmen des BetrVG der Arbeitnehmerschaft gewährten Rechte der Betriebsrat ist.

Unterschiedlich ist auch die Art des Einflusses. Bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen hat der Betriebsrat neben dem Recht auf

89) WUNDERLICH BABI 50, 164; BARBASH, a. a. O., S. 82; DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 124 Section 10.

90) Siehe S. 11 ff. d. A.; CORRIGAN, a. a. O., S. 123 wertet die Senioritätsrechte als Beschränkung der Betriebsführung hinsichtlich der Konsolidierung, Verbesserung oder Beseitigung der Dienstleistung ("It can be considered as a limitation on management's power to consolidate, improve, or eliminate service"); BARBASH, a. a. O., S. 84 legt dar, daß das Senioritätsprinzip einen starken Einbruch in die Autorität des Unternehmers sowie in die Ausübung seiner traditionellen Prerogative darstellt und für die Arbeiter ein Ausdruck des Verlangens nach Schutz gegen die Unternehmerwillkür bei Einstellungen und Entlassungen ist.

91) so in den Tarifverträgen des Bereiches "Public Utilities" bei Beförderungen, die außerhalb des Verhandlungsbereiches liegende Stellungen betreffen; CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 325 ("In the case of promotions to positions outside the bargaining unit, the union is sometimes authorized to submit recommendations and make representations on behalf of an employe, but final decision is reserved to management").

92) siehe S. 9 d. A.

Unterrichtung über die Person des Bewerbers und den für ihn in Aussicht genommenen Arbeitsplatz⁹³⁾ ein allerdings eng begrenztes echtes Mitbestimmungsrecht,⁹⁴⁾ indem er unter folgenden Voraussetzungen die Zustimmung zu den angeführten Maßnahmen verweigern und die Entscheidung einer unparteiischen Stelle, des Arbeitsgerichts, herbeiführen kann, wenn

- a) die Einstellung einen Verstoß gegen ein Gesetz, eine Verordnung oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung darstellen würde oder
- b) der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Einstellung eines für den Arbeitsplatz nicht geeigneten Bewerbers nur mit Rücksicht auf persönliche Beziehungen erfolgen soll, oder
- c) der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Einstellung erfolgt, um andere geeignete Arbeitnehmer oder Bewerber aus Gründen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, des Geschlechtes, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung zu benachteiligen,⁹⁵⁾ oder
- d) die durch bestimmte Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Bewerber den Betriebsfrieden durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören würde.⁹⁶⁾

Dagegen ist der amerikanischen Gewerkschaften und Arbeitnehmern in diesen Bereichen durch Tarifverträge gewährte Einfluß insofern ganz anderer Art, als es bei "closed"- und "preferential shop"-Bestimmungen, wie dargelegt, auf den Tatbestand der Gewerkschaftszugehörigkeit und bei Umgruppierungen und Versetzungen auf die Vereinbarungen von Senioritätsrechten ankommt.

Den den ganzen Einfluß der amerikanischen Gewerkschaften zeigenden Einflußmöglichkeiten auf Entlassungen auf Grund der "closed"-, "union"- und "maintenance-of-membership"-Bestimmungen lassen sich die dem Betriebsrat nach dem deutschen Betriebsverfassungsrecht zustehenden Befugnisse kaum gegenüberstellen. Die Rechte der amerikanischen Gewerkschaften sind in dieser Hinsicht erheblich stärker. Die amerikanischen Gewerkschaften können auf Grund von "closed"-, "union"- und "maintenance-of-membership shop"-Bestimmungen eine Entlassung bei dem Tatbestand des Verlustes der Gewerkschaftszugehörigkeit erzwingen. Dagegen steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in der Form des

93) § 61 Abs. 1 u. § 63 BetrVG.

94) allg. Auffassung; siehe dazu S. 11 ff. d. A.; ERDMANN, a. a. O., Vorbem. zum 3. Abschnitt (S. 204) bezeichnet dieses Mitbestimmungsrecht zutreffend als "Einspruchsrecht" (Vetorecht).

95) In den Tarifverträgen der USA verbieten die sog. "Nondiscrimination"-Klauseln eine derartige Benachteiligung; siehe DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 127.

96) § 61 Abs. 3 lit. a bis d BetrVG.

“positiven Bestimmungsrechts“ nur insofern zur Seite, daß er vom Arbeitgeber die Versetzung oder Entlassung eines Arbeitnehmers verlangen kann, wenn dieser wiederholt durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden ernstlich gestört hat (§ 66 Abs. 4 BetrVG).⁹⁷⁾ ⁹⁸⁾

4. Der Einfluß der Arbeitnehmer

auf die Maßnahmen der Betriebsführungen in sozialen Angelegenheiten

a) Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer im Betrieb

Eine für den Bereich “health and safety“ (Gesundheit und Sicherheit) nach Angaben von DAVIS und MATCHETT¹⁾ typische aus einem Tarifvertrag der Stahlindustrie entnommene Vereinbarung hat folgenden Inhalt:

1. Die Gesellschaft soll weiterhin für die Arbeitnehmer ihres Betriebes während der Arbeitszeit wirksame und angemessene Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit treffen.
2. Die zur Zeit gültigen Vereinbarungen hinsichtlich gewisser Gegenstände für die Sicherheit, wie Schuhe, Handschuhe, Stiefeln, Brillen, Regenmäntel etc., sollen weiterhin wirksam sein bis von beiden Partnern einer Änderung zugestimmt wird. Falls auf Grund außergewöhnlicher Arbeiten spezielle Schutzausrüstungen erforderlich werden sollten, sind diese bereitzustellen . . .
3. . . .
4. Das Sicherheitskomitee soll aus Vertretern der Gewerkschaft und der Gesellschaft bestehen. Die Ausschußmitglieder sollen Richtlinien ausarbeiten, damit angemessene Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Betriebsangehörigen getroffen werden können. Berichte über Unfälle und über die zur Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren getroffenen Maßnahmen sollen regelmäßig den Vorsitzenden des Komitees überreicht und allen Ausschußmitgliedern zugänglich gemacht werden.²⁾

97) siehe S. 11 ff. d. A.; GALPERIN, a. a. O., (2. Aufl.), § 66 Anm. 35 und ERDMANN, a. a. O., Erläuterung zu § 66 Abs. 4 (S. 224) bezeichnen dieses Mitbestimmungsrecht als “Initiativrecht“.

98) Auch ist der Betriebsrat vor jeder Entlassung zu hören (§ 66 Abs. 1 BetrVG; “Anhörungsrecht“, siehe S. 8 d. A.; die Nichtanhörung des Betriebsrates hat jedoch nicht die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge BAG NJW 54, 1702, DIETZ, a. a. O., § 66 Anm. 11, ERDMANN, a. a. O., § 66 Bem. zu Abs. 1, HUECK, a. a. O., S. 6 und 11 f.; 1. A. FITTING-KRAEGELOH, a. a. O., § 66 Anm. 4, SAHMER, a. a. O., § 65 Bem. 3a, HABERKORN, Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte und Einzelentlassungen nach dem BetrVG, NJW 52, 1233 (1235).

1) a. a. O., S. 153.

2) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 153.

Einen ähnlichen Wortlaut wie die unter Ziffer 1 angeführte Bestimmung haben auch die entsprechenden Vereinbarungen in den von CHAMBERLAIN³⁾ untersuchten Industriezweigen, und im Rahmen dieser "health and safety"-Klauseln sind die Gewerkschaften — wie CHAMBERLAIN⁴⁾ ausführt — berechtigt, im Wege des Beschwerdeverfahrens entsprechende Maßnahmen anzuregen und zu erzwingen.

Die Sicherheitskomitees (security committees),⁵⁾ deren Tätigkeit STEIN⁶⁾ als erfolgreich bezeichnet, können auch eine andere Zusammensetzung als in der in Ziff. 4 angeführten Bestimmung aufweisen und zwar der Art, daß sämtliche Mitglieder der Arbeitnehmerschaft angehören.⁷⁾ Um möglichst viele Arbeitnehmer zu erfassen, ist — wie STEIN⁸⁾ darlegt — in fast allen Ausschüssen ein häufiger Mitgliederwechsel vorgesehen. Die Aufgaben der Ausschüsse bestehen darin, die Betriebsanlagen regelmäßig zu überprüfen, über schadhafte Einrichtungen Bericht zu erstatten und Verbesserungsvorschläge vorzuschlagen.⁹⁾

b) Arbeitsbewertung und Festsetzung des Entlohnungssystems

Im amerikanischen Schrifttum wurde von seiten GOLDENS und RUTTENBERGS¹⁰⁾ — im Jahr 1942 — im Hinblick auf die Teilnahme der Arbeitnehmerschaft bei der Arbeitsbewertung und Festsetzung des Entlohnungssystems ausgeführt:

"Man gebe den Arbeitern als einer formell organisierten Gruppe das Recht, bei der Festsetzung von Löhnen, Akkordsätzen, Arbeitsplatzeinstufung und bei Zeit- und Ablaufstudien mitzureden, und sie werden alles hergeben, was in den Grenzen ihrer körperlichen Ausdauer, Gesundheit und Ermüdung liegt; man verweigere es ihnen, und sie werden aus Selbstschutz die Leistung drücken."

Es erscheint angebracht bei der Frage, ob und ggf. in welchem Umfang den Arbeitnehmern bzw. Gewerkschaften in den oben angeführten Bereichen ein Einfluß zusteht, der Einteilung von DAVIS und MATCHETT¹¹⁾ folgend, die Untersuchungen in das Gebiet der nach Zeit und der nach Leistung bemessenen Entlohnung aufzuteilen.

3) a. a. O., S. 282 ((Automobilindustrie), 301 (Stahlindustrie) und 325 (public utilities); in der Fleischwarenindustrie haben die Arbeitnehmer auf dem Gebiet "health and safety" fast keinen Einfluß (CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 314); auch DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 153, weisen darauf hin, daß in vielen Tarifverträgen keine derartigen Vereinbarungen enthalten sind.

4) a. a. O., S. 282 und 301.

5) v. BECKERATH, ArbG 56, 243, bezeichnet die security comitees als "Werk-sicherungsausschüsse".

6), 7) und 8) STEIN, a. a. O., S. 452.

9) STEIN, a. a. O., S. 452; Um Wiederholungen zu vermeiden, soll, soweit angebracht, die Bewertung des Einflusses der Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Angelegenheiten zusammenfassend im Zusammenhang mit den rechtsvergleichenden Untersuchungen erfolgen.

10) Die Dynamik der industriellen Demokratie, S. 189. 11) a. a. O., S. 451 ff.

Von den drei in der amerikanischen Industrie nach Zeit (Stunden, Tagen, Wochen oder Monaten) bemessenen Entlohnungssystemen

1. Bezahlung nach der Person¹²⁾
2. Bezahlung nach der Berufssparte¹³⁾
3. Bezahlung auf Grund einer abstrakten Arbeitsplatzeinstufung bzw. Arbeitsbewertung (job evaluation)¹⁴⁾

gewinnt das unter Ziff. 3 angeführte System zunehmend an Bedeutung und ist jetzt, wie DAVIS und MATCHETT¹⁵⁾ darlegen, eine weithin angewandte Methode für die Festsetzung der nach Zeit bemessenen Löhne und Gehälter.

Einige typische aus einem Tarifvertrag der Seifenindustrie entnommenen Bestimmungen über die Arbeitsplatzbewertung — der Auszug beschränkt sich insbesondere auf die der Arbeitnehmerschaft bzw. den Gewerkschaften einen Einfluß gewährenden Vereinbarungen — haben folgenden Wortlaut:¹⁶⁾

„Während der Dauer des Tarifvertrages soll folgende ausgeglichene und auf Grund der Arbeitsplatzeinstufung bewertete Entlohnungstabelle wirksam sein:

Stufe ¹⁷⁾	Entlohnungssatz ¹⁷⁾
1	1.26 Dollar
2	1.33 „
3	1.39 „
4	1.46 „
5	1.51 „
6	1.56 „
7	1.63 „
8	1.69 „
9	1.75 „
10	1.82 „
11	1.88 „
12	1.94 „
13	2.01 „

Bei neuen Stellen oder der wesentlichen Änderung des Tätigkeitsinhalts von alten Stellungen soll die Einstufung des Arbeitsplatzes nach dem bestehenden Entlohnungssystem und im Einklang mit dem aufgestellten Arbeitsbewertungsplan einschließlich der handschriftlichen Tätigkeitsbeschreibung, den Festsetzungs-, Vergleichs- und weiteren von dem Be-

12) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 454 f.

13) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 456.

14) und 15) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 457.

16) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 478 (unten), ff.

17) Wegen der Methoden und Richtlinien zur Ermittlung der Einstufungswerte und Entlohnungssätze siehe DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 457 ff.

wertungskomitee übernommenen Richtlinien und nach Maßgabe der folgenden Vorschriften erfolgen.

1. Die Bewertung derartiger Arbeitsplätze soll durch ein gemeinsames aus Gewerkschaft und Betriebsführung bestehendes Bewertungskomitee vorgenommen werden.¹⁸⁾
2. Die Stellenbeschreibungen bedürfen der Zustimmung der Gewerkschaft und Betriebsführung bevor das Bewertungskomitee seine Tätigkeit aufnimmt . . .
3. . . .
4. Für neue Stellen sollen durch das gemeinsame Bewertungskomitee vorläufige Entlohnungssätze festgelegt werden. Im Fall der Nichteinigung über den vorläufigen Lohnsatz soll die Entscheidung der Betriebsführung bis zur endgültigen Bewertung bindend sein. Nach einer für die Beobachtung der Tätigkeit angemessenen Zeitspanne soll das gemeinsame Komitee den Arbeitsplatz (endgültig) einstufen, und wenn sich ein höherer Entlohnungssatz ergibt, gilt dieser rückwirkend von Beginn der Tätigkeit an . . .
5. . . .
6. Im Fall der Nichteinigung über die genaue Bewertung von neuen oder erneut bewerteten Arbeitsplätzen soll die Bestimmung der genauen Einstufung nach dem bestehenden Arbeitsbewertungsplan durch das Schiedsverfahren erfolgen.“

Im Gegensatz zu diesen angeführten Bestimmungen ist in der weiteren von DAVIS und MATCHETT¹⁹⁾ als typisch bezeichneten Tarifvertragsvereinbarung eines Werkzeugmaschinen herstellenden Unternehmens eine Beteiligung der Arbeitnehmerschaft bei der Arbeitsplatzeinstufung durch einen gemeinsamen Ausschuß nicht vorgesehen. Zum Vergleich soll die entsprechende Bestimmung dieses Tarifvertrages angeführt werden, die wie folgt lautet:

„Zusätzliche oder geänderte Stellen werden von der Gesellschaft nach dem benannten Stellenplan bewertet. Diese Bewertungen sind vorher mit der Gewerkschaft zu erörtern, und nach deren Einführung durch die Gesellschaft hat die Gewerkschaft das Recht, die Sätze im Wege des Beschwerdeverfahrens anzugreifen.“²⁰⁾

18) GREENMAN, a. a. O., S. 98 f. tritt dafür ein, daß grundsätzlich die Sätze allein durch den Unternehmer bestimmt und den Gewerkschaften nur die Rechte des Beschwerdeverfahrens eingeräumt werden sollen.

19) a. a. O., S. 478, 480 und 481.

20) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 481, Section 1 (“Additional or changed jobs will be rated or rerated by the Company according to said job rating plan. Such ratings will be discussed in advance with the Union after which they may be effected by the Company, the Union retaining the right to make such rating the subject of a Grievance”).

Da durch das Beschwerdeverfahren die Entscheidung einer unparteiischen Stelle erwirkt werden kann, ist der Gewerkschaft neben dem Recht auf Beratung vor der Arbeitsplatzeinstufung ein Mitbestimmungsrecht in der Form des Einspruchsrechts²¹⁾ eingeräumt.

Wie DAVIS und MATCHETT²²⁾ darlegen, ist die Haltung der Unternehmer und der Gewerkschaften gegenüber einer Beteiligung der Arbeitnehmerschaft bei der Arbeitsplatzeinstufung nicht einheitlich. Während ein Teil der Arbeitgeber die Ansicht vertritt, daß den Arbeitnehmern bzw. Gewerkschaften in diesem Bereich kein Einfluß zustehen soll, wird von seiten anderer Unternehmer eine Beteiligung der Gewerkschaften auf diesem Gebiet erstrebt.²³⁾ Auch die Einstellung der Gewerkschaften gegenüber einer Beteiligung bei derartigen Bewertungen ist nach den Ausführungen von DAVIS und MATCHETT²⁴⁾ teils zustimmender und z. T. ablehnender Art. Im allgemeinen hat sich allerdings in den letzten Jahren die Haltung der eine Beteiligung in diesem Bereich ablehnenden Gewerkschaften gemildert.²⁵⁾

Zusammenfassend wird von DAVIS und MATCHETT²⁶⁾ darauf hingewiesen, daß etwa auf Grund von 40% der Arbeitsplatzeinstufungen enthaltenden Tarifverträge die Bewertung allein durch den Unternehmer erfolgt und der Einfluß der betreffenden Gewerkschaften sich darauf beschränkt, die Einstufungen durch das Beschwerdeverfahren angreifen zu können. 20% derartiger Tarifverträge gewähren den Gewerkschaften neben der Befugnis, nach der Festsetzung der Entlohnungssätze die Entscheidung einer unparteiischen Stelle herbeiführen zu können, vor der von dem Unternehmer vorgenommenen Einstufung ein Beratungsrecht.²⁷⁾ Die restlichen 40% der Tarifvertragsbestimmungen über eine Arbeitsplatzeinstufung sind so gefaßt, daß die Bewertungen durch die Betriebsführungen und Gewerkschaften gemeinsam vorgenommen werden.²⁸⁾

Die nach dem Arbeitsergebnis bemessenen Leistungslöhne — nach Angaben von DAVIS und MATCHETT²⁹⁾ enthalten ca. 30 % der in der Fertigungsindustrie geltenden Tarifverträge Regelungen dieser Art — werden in vielen Industriezweigen, wie WILLIAMSON und HARRIS³⁾ ausführen, an Stelle des Zeitlohnes insbesondere deshalb angestrebt bzw. bevorzugt, weil dieses dem Arbeiter einen Anreiz gebende Lohnsystem

21) siehe S. 10 ff. d. A. 22) bis 24) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 476.

25) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 477; GREENMAN, a. a. O., S. 97.

26) a. a. O., S. 477.

27) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 477; siehe dazu die oben auf S. 83 d. A. angeführte Vertragsbestimmung des Tarifvertrages eines Werkzeugmaschinen herstellenden Unternehmens.

28) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 477; siehe dazu die oben auf S. 81 ff. d. A. angegebene aus einem Tarifvertrag eines Unternehmens der Seifenindustrie entnommene Vereinbarung.

29) a. a. O., S. 497. 30) a. a. O., S. 106.

oft eine höhere Produktion zur Folge hat und durch eine genauere Kenntnis der Arbeitskosten eine gute Kalkulationsgrundlage bietet.³¹⁾

Nur wenige Tarifverträge enthalten Bestimmungen der Art, daß der Arbeitgeber zur Einführung neuer oder Änderung bestehender Leistungslohnpläne der Zustimmung der Gewerkschaft bedarf,³²⁾ so daß die Untersuchungen sich auf die Frage beschränken, welcher Einfluß den Gewerkschaften auf Grund der Tarifverträge im Rahmen der bestehenden Pläne bei einer Neufestsetzung der Leistungslohnsätze eingeräumt ist. Die den Gewerkschaften bei der Neuregelung der Stück-, Akkord-, Prämien- und sonstiger Leistungssätze zustehenden Befugnisse sind verschiedenartig und können, von der schwächeren zur stärkeren Beteiligungsform aufsteigend, in folgende Kategorien aufgegliedert werden:

1. Einige Tarifverträge gewähren den Gewerkschaften in diesen Bereichen keinen Einfluß auf die Maßnahmen der Betriebsführungen, und die von dem Unternehmer einseitig vorgenommenen Neufestsetzungen können nicht bis zur Schiedsinstanz verfolgt werden.³³⁾
2. Die überwiegende Regelung ist der Art, daß der Arbeitgeber in diesem Gebiet neue Sätze allein festsetzen kann, jedoch der Gewerkschaft das Recht zusteht, im Wege des Beschwerdeverfahrens eine unparteiische Stelle anzurufen (Vetorecht).³⁴⁾ ³⁵⁾
3. Eine größere Zahl der Tarifverträge, insbesondere der Papier-, Gummi-, Stahl- und Textilindustrie, enthält Bestimmungen, die den Gewerkschaften neben den Befugnissen des Beschwerdeverfahrens ein Mitwirkungsrecht in der Weise einräumt, daß der Arbeitgeber vor der unter Umständen nur probeweisen Festlegung der Lohnsätze verpflichtet ist, diese Angelegenheiten mit der Gewerkschaft zu erörtern (Mitberatungs-³⁶⁾ und Vetorecht.³⁴⁾ ³⁵⁾
4. In einer geringen Anzahl der Tarifverträge – vorwiegend in der Bekleidungsindustrie³⁷⁾ ist eine gemeinsame Festsetzung von neuen Lohnsätzen vorgesehen, und ohne ein Übereinkommen bzw. ohne Zustimmung der Gewerkschaft darf die Gesellschaft in diesen Bereichen keine Änderungen einführen (Mitbestimmung.)³⁸⁾ ³⁵⁾

31) Wegen der unterschiedlichen Einstellung der Gewerkschaften gegenüber dem Leistungslohn siehe WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 107 ff. und BARBASH, a. a. O., S. 70 ff.

32) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 497 (letzter Satz).

33) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 498 ("In some contracts calling for unilateral determination of new incentive rates by the company, grievances on incentive rates are withheld from arbitration").

34) siehe S. 10 ff. d. A. 35) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 498.

36) siehe S. 8 f. (Ziff. 3) d. A.

37) siehe auch die Ausführungen von WILLIAMSON u. HARRIS, a. a. O., S. 109.

38) auf S. 13 (Ziff. 7) d. A. wird hingewiesen.

c) Weitere Untersuchungen im sozialen Bereich

Der Einfluß der Gewerkschaften auf die Verwaltung von Wohlfahrtsfonds und Pensionskassen, die wie KAUFMANN³⁹⁾ darlegt, in den USA eine immer größere Rolle spielen, war vor Erlaß der Taft-Hartley Act unterschiedlicher Art und nicht immer wurden den Gewerkschaften gleiche Rechte wie in folgender Bestimmung eingeräumt:

„Der Pensionsfond soll durch einen Ausschuß verwaltet werden, der aus sechs Vertretern der Gewerkschaft, den Präsidenten und Verwaltungsdirektoren der Arbeitgebervereinigung des Industrieverbandes der Hersteller von Oberbekleidung (Inc.) bzw. des Verbandes der Kinderbekleidung herstellenden Fabrikanten und drei Vertretern der Öffentlichkeit besteht. Die letzteren sind vor dem 15. Juli 1943 von den genannten Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen zu wählen, und falls die Wahl nicht zum Erfolg führt, werden sie durch den Bürgermeister der Stadt New York bestimmt.“⁴⁰⁾

Durch die Taft-Hartley-Act ist jedoch nunmehr — wie KAUFMANN⁴¹⁾ ausführt — eine einheitliche Regelung in der Weise vorhanden, daß Wohlfahrtsfonds und Pensionskassen von einer paritätischen Kommission verwaltet werden müssen und die in diesem Rahmen entstehenden Streitigkeiten durch einen Schiedsrichter zu entscheiden sind.

Die Tarifverträge können auch Bestimmungen enthalten, durch welche die Länge und Art der Lehrlingsausbildung festgelegt sind.⁴²⁾ Wie STEIN⁴³⁾ ausführt, ist durch derartige Vereinbarungen oft eine genaue Regelung darüber getroffen, wie lange die Lehrlinge bei einzelnen Arbeitsvorgängen zu beschäftigen sind. In den General Motors Werken — so wird von CHAMBERLAIN⁴⁴⁾ dargelegt — berät ein aus drei Gewerkschaftsmitgliedern bestehendes Lehrlingskomitee mit den einzelnen Betriebsführungen über die Lehrlingsausbildung.

Außerdem enthalten die Tarifverträge auch Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Pausen und des Urlaubs, und es erscheint angebracht, die von DAVIS und MATCHETT⁴⁵⁾ als typisch angeführten Bestimmungen dieser Bereiche auszugsweise wiederzugeben. So wird beispielsweise in einem Tarifvertrag der Nahrungsmittelindustrie für die Dauer der Arbeitszeit u. a. folgendes bestimmt:

39) a. a. O., S. 185.

40) § 15 des bei CORRIGAN, a. a. O., S. 186, auszugsweise abgedruckten Tarifvertrages für den Industriezweig Damenbekleidung.

41) a. a. O., S. 185; DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 346.

42) DAVIS und MATCHETT, a. a. O., S. 137; STEIN, a. a. O., S. 373.

43) (WARNE), a. a. O., S. 373 Ziff. 4 unter dem Abschnitt „Apprenticeship“.

44) a. a. O., S. 268, Abschnitt „Type of Personel“ („In the General Motors Corporation, an Apprentice Committee of three union members may be appointed at each plant, to meet with local management, under an Apprentice Plan, to discuss the training of men for journeymen trades.“).

45) a. a. O., S. 143 ff.

„Für alle Arbeitnehmer beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden abzüglich der Essenszeit. Während der Tomatensaison ist, soweit erforderlich, sonnabends zu arbeiten . . . Die regelmäßige Arbeitswoche hat eine Dauer von fünf Tagen. Sie beginnt montags und endet freitags, es sei denn, daß betriebliche Erfordernisse eine andere Regelung notwendig machen.“⁴⁶⁾

Hinsichtlich der Pausen sind in einem Tarifvertrag der Seifenindustrie u. a. folgende Vereinbarungen getroffen:

„Eine bezahlte Mittagspause ist für alle Arbeitnehmer festzusetzen, mit Ausnahme der Handlanger, der auf Gehaltsbasis arbeitenden Büroangestellten und der Laborangestellten, deren wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden mit einer unbezahlten Mittagspause beträgt.

Die Mittagspause darf nicht in den zwei Stunden nach Arbeitsbeginn und zwei Stunden vor Arbeitsende liegenden Zeitraum fallen.“⁴⁷⁾

Während vor dem zweiten Weltkrieg bezahlter Urlaub in der Regel nur den Angestellten gewährt wurde, haben in den Kriegsjahren viele Unternehmer, um trotz der im gewissen Maße Lohnerhöhungen verbietenden Lohnstabilisierungspolitik der Regierung die zu dieser Zeit fehlenden Arbeitskräfte für ihre Betriebe zu gewinnen, die Urlaubspläne auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt.⁴⁸⁾ In der Nachkriegszeit sind die Urlaubspläne beibehalten bzw. noch ausgedehnt worden. Die einem Tarifvertrag der Brauereiindustrie entnommenen Urlaubsvereinbarungen haben u. a. folgenden Inhalt:

“(A) Alle Arbeitnehmer, die am Ende der Kalenderwoche des 15. Oktobers in den vorangehenden Zeitraum von 12 Monaten mindestens 165 Arbeitstage aufweisen können, sind zu einem Urlaub von einer Kalenderwoche mit ihrer im voraus zu zahlenden normalen wöchentlichen Entlohnung berechtigt.

(B) Den Arbeitnehmern mit fünf Dienstjahren, die in dem Zeitraum von 12 Monaten vor dem 15. Oktober mindestens 165 Tage gearbeitet haben, ist ein Urlaub von zwei Kalenderwochen mit ihrer im voraus zu zahlenden normalen Entlohnung für zwei Wochen zu gewähren . . .“⁴⁹⁾

(J) Der Urlaub ist in Zeiten verminderter Produktion zu nehmen. Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmern den für Urlaub vorgesehenen Zeitraum mindestens zwei Wochen im voraus mitteilen . . .“⁵⁰⁾

Für die Dauer der Tarifverträge sind die Betriebsführungen an diese Vereinbarungen gebunden, und von diesen Regelungen abweichende

46) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 144 lit. (a).

47) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 145

48) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 146

49) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 147

50) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 148

Maßnahmen sind unzulässig, ebenso wie die Gewerkschaften nicht eine Änderung der Bestimmungen verlangen können.

Auch über Beginn und Ende der Arbeitszeit können die Tarifverträge bindende Vereinbarungen enthalten, wie z. B. aus folgender Bestimmung eines Tarifvertrages der metallverarbeitenden Industrie ersichtlich ist:

“Die regelmäßigen Arbeitsschichten werden in der Weise festgelegt, daß die erste Schicht von 7.00 bis 15.00 Uhr, die zweite von 15.00 bis 23.00 Uhr und die dritte von 23.00 bis 7.00 Uhr dauert . . .”⁵¹⁾

Der den Gewerkschaften durch einen Tarifvertrag auf die Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen gewährte Einfluß kann jedoch unter Umständen lediglich darin bestehen, daß die Betriebsführung verpflichtet ist, jede Änderung der festgelegten Schichtpläne oder Pausen vorher möglichst rechtzeitig mit dem Betriebskomitee zu erörtern.⁵²⁾ In diesem Fall kann die Betriebsführung die Schichtpläne oder Pausen einseitig festsetzen bzw. abändern, und der Einfluß der Gewerkschaften ist auf ein Mitberatungsrecht beschränkt.

d) Rechtsvergleich mit dem BetrVG

Ähnlich wie in personellen Angelegenheiten bestehen im sozialen Bereich hinsichtlich der Rechtsträgerschaft Unterschiede in der Weise, daß alleiniger Rechtsträger der der Arbeitnehmerschaft auf Grund des BetrVG zustehenden Befugnisse der Betriebsrat ist, während die Tarifverträge in den USA neben den im sozialen Gebiet bestehenden Ausschüssen, in denen die Gewerkschaften vertreten sind, vielfach auch den Gewerkschaften einen unmittelbaren Einfluß auf die Maßnahmen der Betriebsführung einräumen.

Weiterhin kann festgestellt werden, daß die der amerikanischen Arbeitnehmerschaft durch Tarifverträge im sozialen Bereich gewährten Befugnisse nicht das Ausmaß der den Betriebsräten nach § 56 BetrVG zustehenden Rechte erreichen. Der dem Betriebsrat durch diese Vorschrift eingeräumte Einfluß erstreckt sich, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht und § 59 BetrVG nicht zur Anwendung kommt, auf folgende Angelegenheiten:

- a) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen
- b) Zeit und Ort der Auszahlung der Arbeitsentgelte
- c) Aufstellung des Urlaubsplans
- d) Durchführung der Berufsausbildung

51) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 143, Section 1, 2. Absatz.

52) Tarifvertragsbestimmung aus der Automobilindustrie, CHAMBERLAIN, a. a. O., S. 280 (“any change in the established shift hours or lunch period shall be first discussed with the Shop Committee as far in advance as possible of any such change”).

- e) Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform
- f) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
- g) Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen
- h) Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden.

Die dem Betriebsrat in diesem Rahmen zustehende Befugnis, selbst Anträge zu stellen und bei Nichtübereinstimmung die verbindliche Entscheidung der unparteiischen Einigungsstelle herbeizuführen (§ 56 Abs. 2 BetrVG), ist als stärkste Beteiligungsform und zwar als echtes Mitbestimmungsrecht⁵³⁾ zu werten, ein Einfluß, der der amerikanischen Arbeitnehmerschaft in diesen Bereichen, wie die Untersuchungen ergeben haben, auf Grund der Tarifverträge in dieser umfassenden Art nicht gewährt ist.

Eine derartige Feststellung läßt sich allerdings für die weiteren in § 56 BetrVG nicht angeführten Bereiche Sicherheit und Gesundheit nicht treffen, denn in diesen Gebieten können die Betriebsräte nicht mitbestimmen, sondern im Rahmen des § 57 lit. a und § 58 BetrVG mitwirken,⁵⁴⁾ und zwar

- a) beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen, die Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen betreffen,
- b) in der Weise, daß sie — die Betriebsräte auf die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen haben und
- c) bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber, den Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen vorgenommen werden.

Überwachungsbefugnisse und sonstige Mitwirkungsrechte stehen, wie aus obigen⁵⁵⁾ Ausführungen ersichtlich ist, auch z. T. den Werksicherungsausschüssen zu, während die Befugnis der Gewerkschaften, auf Grund entsprechender Tarifvertragsvereinbarungen gewisse wirksame und angemessene Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit verlangen und deswegen ggf. im Wege des Beschwerdeverfahrens die Entscheidung einer unparteiischen Stelle herbeiführen zu können, als das über ein Mitwirkungsrecht hinausgehende, die stärkste Beteiligungsform darstellende Mitbestimmungsrecht gewertet werden kann.

53) siehe S. 13 (Ziff. 7 lit. b) d. A.

54) siehe S. 14 d. A.; siehe auch ERDMANN, a. a. O., Vorbem. zum 2. Abschnitt (S. 190; vor § 56) 55) S. 78 ff. d. A.

5. Das Beschwerdeverfahren

Wenn KAUFMANN¹⁾ das Beschwerdeverfahren (grievance, procedure) als das eigentliche Herz eines amerikanischen Tarifvertrages bezeichnet, so ist diese Wertung berechtigt, denn der Arbeitnehmerschaft ist, wie bereits oben mehrfach angeführt, unter Umständen auf diesem Weg die Möglichkeit gegeben, die ihr durch den Tarifvertrag gewährten Rechte durchzusetzen bzw. eine Einschränkung ihrer Befugnisse zu verhindern. Da die Arbeitnehmerschaft durch das Beschwerdeverfahren eingeräumten Rechte in unmittelbarem Zusammenhang mit dem auf die Maßnahmen der Betriebsführung einwirkenden Einfluß stehen, soll auf die die Befugnisse des Arbeitgebers einschränkende²⁾ Einrichtung des Beschwerdeverfahrens näher eingegangen werden.

Dieses der Erledigung der Beschwerden von Arbeitnehmern, Arbeitnehmergruppen³⁾ und Arbeitgebern⁴⁾ dienende Verfahren ist praktisch in allen Tarifverträgen enthalten.⁵⁾ Wenn auch der Arbeitnehmer auf Grund der Taft-Hartley-Act berechtigt ist, seine Beschwerden selbst vorzubringen,⁶⁾ so wendet er sich gewöhnlich an den gewerkschaftlichen Obmann (steward) seiner Abteilung bzw. des Betriebes.⁷⁾ Nimmt sich die Gewerkschaft der Beschwerde an, so wird die Angelegenheit mit den Vorgesetzten des Arbeitnehmers untersucht und erörtert, wobei beide Parteien bestrebt sein sollen, die Streitigkeit beizulegen. Falls keine Einigung zustande kommt, sehen die Tarifverträge in der Regel vor daß die Beschwerde vor den höheren Instanzen des Unternehmens weiter zu verfolgen ist. In diesem Fall werden auch auf seiten der Gewerkschaften jeweils höhere Funktionäre eingeschaltet. Wird in diesen Verhandlungsstufen die Beschwerde nicht erledigt, schließt sich ein Schiedsgerichts- oder Schlichtungsverfahren an.⁸⁾ Von GREENMAN⁹⁾ wird die Reihenfolge der üblichen Stufen eines Beschwerdeverfahrens wie folgt angegeben:

- “1. Untersuchung der Beschwerde durch den Werkmeister und den Vertrauensmann in Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer oder den betreffenden Arbeitnehmern.
2. Untersuchung der Beschwerde durch Oberwerkmeister oder Abteilungsleiter, Vertrauensmann und Arbeitnehmer.
3. Untersuchung der Beschwerde durch den Personalchef und das Beschwerdekomitee der Gewerkschaft.
4. Untersuchung der Beschwerde durch den Betriebsleiter und das Beschwerdekomitee der Gewerkschaft.

1) a. a. O., S. 183 2) WUNDERLICH BABI 50, 165.

3) KAUFMANN, a. a. O., S. 183 4) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 103 5) PETERSON, a. a. O., S. 273; DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 104 6) 7) u. 8) KAUFMANN, a. a. O., S. 183 f. zu 6) auch DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 104 zu 6), 7) u. 8) auch WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 166 ff.; PETERSON, a. a. O., S. 272 ff.; v. BECKE-RATH ArbG 56, 242; WUNDERLICH BABI 50, 165 9) a. a. O., S. 35.

5. Untersuchung durch einen Vertreter der Landesgewerkschaft oder der allamerikanischen Gewerkschaft und einen Vertreter des zentralen Mitarbeiterstabs für industrielle Beziehungen des Unternehmens.
6. Schiedsgerichtsverhandlung oder Schlichtungsverfahren.¹⁰⁾

Die von seiten der Gewerkschaften dem Schlichtungsverfahren vorgezogene Schiedsgerichtsbarkeit¹¹⁾ ist als letzte Stufe des Beschwerdeverfahrens in der überwiegenden Mehrheit der Tarifverträge vorgesehen.¹²⁾ Während Schlichtungsstellen bei ihrer Aufgabe, die Streitigkeiten beizulegen, im wesentlichen darauf beschränkt sind, Vorschläge zu machen, können im Wege des Schiedsgerichtsverfahrens endgültige und für beide Parteien bindende Entscheidungen ergehen,¹³⁾ und dies ist nach Angaben von DAVIS und MATCHETT¹⁴⁾ ausnahmslos in den tarifvertraglichen Schiedsgerichtsklauseln vereinbart.

Mit der Ausübung der Schiedsgerichtsbarkeit werden unparteiische Personen als Einzelschiedsrichter (umpire) oder als Vorsitzende (impartial chairman) eines von seiten des Arbeitgebers und der Gewerkschaft paritätisch besetzten Ausschusses für die Dauer des Tarifvertrages oder von Fall zu Fall betraut.¹⁵⁾ Vor der Entscheidung werden die Parteien gehört und auch Zeugen vernommen sowie notwendige Untersuchungen durch die Schiedsrichter veranlaßt.¹⁶⁾

§ 4

GEWINN- UND KAPITALBETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

Die Beteiligung der Arbeitnehmer durch anteilige Gewinne ist nicht eine Einrichtung, die zum unmittelbaren Einfluß der Arbeitnehmer auf die Maßnahmen der Betriebsführung hinwirkt, aber ein Mittel, um den Arbeitnehmer mit dem Betrieb in enge Verbindung zu bringen. Da in Deutschland die Gewinnbeteiligungspläne im Zusammenhang mit dem wirtschaft-

10) siehe auch GREENMAN, a. a. O., S. 121 f. und DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 105 f.

11) GREENMAN, a. a. O., S. 126.

12) PETERSON, a. a. O., S. 278, DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 107; GREENMAN, a. a. O., S. 36 f. gibt an, daß nach einer Übersicht des National Industrial Conference Board etwa 75 % der von dieser Institution untersuchten Tarifverträge Schiedsgerichtsklauseln enthielten.

13) PETERSON, a. a. O., S. 279; GREENMAN, a. a. O., S. 125.

14) a. a. O., S. 109 ("Almost without exception arbitration clauses provide that arbitration decisions shall be final and binding on both parties").

15) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 176 ff.; PETERSON, a. a. O., S. 278 f.; GREENMAN, a. a. O., S. 123.

16) DAVIS and MATCHETT, a. a. O., S. 108; PETERSON, a. a. O., S. 279

lichen Mitbestimmungsrecht diskutiert werden, erscheint eine Untersuchung dieser Einrichtungen in den USA angebracht.

Um die Entwicklung dieser bereits vor einem Jahrhundert von seiten einiger amerikanischer Unternehmer eingeführten Institutionen darzustellen, soll zunächst eine Übersicht über die bis zum Jahr 1936 in den verschiedenen Zeitabschnitten begonnenen Pläne dieser Art wiedergegeben werden.

Zeitabschnitt:	Anzahl der begonnenen Gewinnbeteiligungspläne:
bis 1881	6
1881 — 1890	23
1891 — 1900	7
1901 — 1910	17
1911 — 1920	75
1921 — 1930	24
1931 — 1936	33 ¹⁾
Gesamtzahl	185

Wie LESTER²⁾ ausführt, waren von den bis zum Jahr 1936 eingeführten Gewinnbeteiligungsplänen nur 40% von Erfolg und Dauer. Besonders in Zeiten der Hochkonjunktur wurden derartige Pläne ausgearbeitet und durchgeführt, während es als allgemeine Erscheinung angesehen werden kann, daß Depressionen diesen Einrichtungen ein Ende bereiteten.³⁾ Von Bestand waren diese Institutionen im wesentlichen nur in kleineren Betrieben mit beständigem Reingewinn, wie z. B. bei Müllereien, Seifenfabriken und Banken.⁴⁾ Allerdings wird auch von erfolgreichen Plänen in Großbetrieben berichtet, so u. a. bei der Adamson Company in East Palestine (Ohio), der Washington Brick and Lime Co und den Columbia Electric and Manufacturing Companies.⁵⁾

Die Gründe für den teilweisen Mißerfolg der Gewinnbeteiligungspläne lassen sich in drei Hauptkategorien zusammenfassen:

1. Ungünstige Aufnahme von seiten der Arbeitnehmer

1) C. CANBY BALDERSTON, Profit Sharing for Wage Earners, Industrial Relations Counselors, Inc. New York, 1937, S. 9, zitiert nach STEIN, a. a. O., S. 470

2) bis 6) LESTER, Labor and Industrial Relations, S. 220.

zu 3) auch STEIN, a. a. O., S. 470.

zu 5) siehe auch LABOR COMMITTEE OF THE TWENTIETH CENTURY FUND, Partners in Production, S. 122 ff., hinsichtlich des erfolgreichen Planes der Bundy Tubing Company (Detroit); DAVID. W. RUST, der Vizepräsident dieser Gesellschaft, führte u. a. aus, daß sich mit Hilfe des in diesem Unternehmen bestehenden Gewinnbeteiligungsplanes unter der Arbeitnehmerschaft eine neue Einstellung entwickelt hätte, die Arbeiter sich selbst beaufsichtigen würden und nunmehr die Werkmeister ihren normalen Aufgaben nachgehen könnten.

2. Unzufriedenheit der Betriebsführung mit den Ergebnissen
3. Widerstand der Gewerkschaften⁶⁾

Da die Betriebsgewinne in großem Maße durch Faktoren bestimmt werden, auf die der einzelne Arbeitnehmer keinen Einfluß hat, wie z. B. Reklame, Absatzmarkt, Konjunktur, sahen die Arbeitnehmer keine Beziehung zwischen ihren Anstrengungen und den tatsächlichen Betriebsgewinnen.⁷⁾ Zudem legen viele Arbeitnehmer auch Wert auf ein beständiges und gleichmäßiges Einkommen.⁸⁾

Die Betriebsführungen waren unzufrieden, wenn die erhofften Arbeits- und Produktionssteigerungen nicht eintraten, und z. T. wurden sie auch durch eine unfreundliche Haltung der Arbeitnehmer schockiert.⁹⁾

LESTER¹⁰⁾ spricht sich gegen die Gewinnbeteiligungspläne aus, und bezeichnet sie nur als für leitende Angestellte geeignet. Er legt dar, daß die Arbeitnehmer nicht geneigt seien, ein zusätzliches Risiko auf sich zu nehmen, ohne durch eine wirksame Kontrolle an der Leitung teilzuhaben.¹¹⁾ Außerdem weist er darauf hin, daß die Arbeitnehmer nicht als Kinder behandelt werden möchten, für die eine patriarchalische Betriebsführung alle Lösungen bereit hat, sondern darauf Wert legen, die Probleme selbst zu lösen und für das Erreichte Anerkennung und soziales Ansehen zu erhalten.¹²⁾

Die amerikanischen Gewerkschaften stehen den Gewinnbeteiligungsplänen ablehnend gegenüber, wenn diese allein von der Betriebsführung durchgeführt und überwacht werden.¹³⁾ Sie bezeichnen diese Pläne dann als Kunstgriffe gegen die Gewerkschaftsbewegung und gegen Streiks denn — so argumentieren sie — die Arbeitnehmer würden aus Furcht, daß die Betriebsführung die Beteiligung rückgängig machen und ihr Einkommen verringern könnte, zögern, einer Gewerkschaft beizutreten oder sich für einen Streik zu entschließen.¹⁴⁾ Außerdem behaupten sie, daß manchmal die Arbeitnehmer durch eine Gewinnbeteiligung beeinflusst worden seien, Löhne unter dem Gewerkschaftstarif anzunehmen, indem sie sich der Hoffnung hingegeben hätten, der Unterschied würde durch eine Gewinnbeteiligung mehr als wettgemacht.¹⁵⁾ Eine Gewinnbeteiligung wird von den Gewerkschaften nur dann akzeptiert, wenn diese das Ergebnis von Tarifverhandlungen ist, in dem Tarifvertrag Aufnahme gefunden hat, die gewerkschaftliche Lohnskala nicht unterschritten wird, und eine wirkliche Beteiligung und Verantwortung der Gewerkschaften gegeben ist.¹⁶⁾

7) bis 12) LESTER a. a. O., S. 220 f. zu 7) ebenso STEIN, a. a. O., S. 476 Ziff. 5.
13) bis 16) LESTER, a. a. O., S. 220

DER EINFLUSS DER ARBEITNEHMER AUF DIE MASSNAHMEN DER STAATLICHEN WIRTSCHAFTSLENKUNG

Besonders in Kriegszeiten war man geneigt und bestrebt, den Vertretern der Arbeitnehmer einen Einfluß auf die Maßnahmen der staatlichen Wirtschaftslenkung zu gewähren, denn die kriegbedingte Anspannung der wirtschaftlichen Kräfte ließ eine aktive Mitarbeit der Arbeitnehmervertreter bei der Organisation der Kriegswirtschaft notwendig erscheinen.

So wirkten im ersten Weltkrieg, wie KAUTSKY²⁾ darlegt, Gewerkschaftsvertreter in neuerrichteten Ämtern mit, und neben der Wahrnehmung der unmittelbaren Arbeitnehmerinteressen war es u. a. ihre Aufgabe, die Produktion durch Einführung neuer technischer Methoden zu fördern, den Arbeitseinsatz der Arbeitnehmerschaft zu lenken, die Arbeiter zur Leistungssteigerung anzuspornen, die Preisbildung zu überwachen und die Propaganda für die Kriegspolitik zu steuern.

Ende 1916 wurde der damalige Präsident der AFL, Gompers, in den durch das Army=Appropriation=Gesetz vom Dezember 1916 gegründeten Council of National Defense (Rat für nationale Verteidigung) berufen.³⁾ Außerdem setzte man Gompers als Vorsitzenden des zu Beginn des Jahres 1917 errichteten Advisory Committee on Labor (Beratendes Komitee für Arbeitsfragen) ein, das sich aus über hundert Vertretern der Arbeit des Kapitals, der Regierung und der Organisationen mit sozialen und gewerblichen Aufgaben zusammensetzte.⁴⁾ Ferner wurde den Gewerkschaften während des ersten Weltkrieges ein Einfluß auf die staatliche Wirtschaftslenkung durch die Vertretung in dem Fuel Administration Board (Amt für die Verwaltung von Treibstoff und Brennmaterial), dem Food Administration Board (Amt für Nahrungsmittelverwaltung) und dem War Industry Board (Amt für Kriegsindustrie) eingeräumt.⁵⁾

Auch die den Gewerkschaften durch Vertretung in der im September 1917 von dem Präsidenten Wilson gegründeten President's Mediation Commission (Vermittlungskommission des Präsidenten) gewährte Beteiligung erstreckte sich auf staatliche Lenkungsmaßnahmen wirtschaftlicher Art, denn die dieser Institution übertragenen Aufgaben, Arbeitskonflikte, d. h. insbesondere Streiks zu verhindern bzw. beizulegen und der Einfluß auf die Lohnhöhe⁶⁾ können als zum Bereich der Wirtschaftslenkung gehörend angesehen werden.

1) u. 2) KAUTSKY, a. a. O., S. 60

3) PETERSON, a. a. O., S. 25; STEIN (BERMAN=DAVID, a. a. O., S. 199.

4) PETERSON, a. a. O., S. 25 Anm. 12

5) STEIN (BERMAN=DAVID), a. a. O., S. 199 (unten)

6) KAUTSKY, a. a. O., S. 60; STEIN (BERMAN=DAVID), a. a. O., S. 192.

Schließlich waren die Gewerkschaften in dem im März 1918 errichteten National War Labor Board (Kriegsarbeitsamt) vertreten, das sich aus je fünf Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zwei Vertretern der Öffentlichkeit, von denen einer (der frühere Präsident Taft) von den Unternehmern und der andere (Frank P. Walsh) durch die Gewerkschaftsvertreter gewählt wurde, zusammensetzte.⁷⁾ Ähnlich wie der President's Mediation Commission oblag es diesem Amt, Arbeitsstreitigkeiten in den für die Kriegführung wichtigen Betrieben zu beheben, und zur Durchführung dieser Aufgaben war es ermächtigt, allgemeine Richtlinien festzusetzen.⁸⁾ Im Rahmen dieser Befugnis wurden vom National War Labor Board u. a. Streiks und Aussperrungen untersagt und allen Arbeitnehmern das Recht auf angemessene Entlohnung zugesichert.⁹⁾ 16 Monate, d. h. bis zum August 1919, war das NWLB in Funktion, und während dieser Zeit fällte es 490 Entscheidungen.¹⁰⁾

Auch während des zweiten Weltkrieges wurde den organisierten Arbeitnehmern durch Beteiligung in verschiedenen neuerrichteten Ämtern, Kommissionen und Ausschüssen ein Einfluß auf die Maßnahmen der staatlichen Wirtschaftslenkung eingeräumt. Mitglieder der Gewerkschaften gehörten der Advisory Commission (Beratenden Kommission) des im Mai 1940 gegründeten Council of National Defense (Rat für nationale Verteidigung), dem im Januar 1941 eingesetzten Office of Production Management (Amt zur Produktionslenkung) und dem War Production Board (Kriegsproduktionsamt) an.¹¹⁾

Wie BARBASH¹²⁾ darlegt, seien im War Production Board die Gewerkschaftsvertreter in den entscheidenden Angelegenheiten selten hinzugezogen worden, denn die dieses Amt beherrschenden Industrievertreter hätten sie nicht als sachliche Verwalter gewisser Funktionen des Kriegsproduktionsamtes, sondern als parteiische Vertreter der gewerkschaftlichen Interessen angesehen, so daß die Vertreter der Gewerkschaften gezwungen gewesen seien, sich ihr Aufgabenbereich gewissermaßen erst zu erobern. Die Spitzen der Gewerkschaftsbünde AFL und CIO — führt BARBASH¹³⁾ in diesem Zusammenhang weiter aus — hätten für die Politik des Kriegsproduktionsamtes nur dann ein Interesse gezeigt, wenn mit Gewerkschaftsproblemen eng verknüpfte Angelegenheiten behandelt wurden, wie die Gesetzgebung über den Kriegsdienst und die Festlegung der Produktion für den zivilen Bedarf. BARBASH¹⁴⁾ weist darauf hin, daß AFL und CIO die den Gewerkschaften gewährte Mitwirkung nicht "zur Durchsetzung einer bestimmten Politik" benutzt hätten, sondern sie seien vielmehr an einem "Symbol der Mitbestimmung" interessiert gewesen.

7) u. 8) KAUTSKY, a. a. O., S. 60; STEIN (BERMAN=DAVID), a. a. O., S. 194

9) u. 10) KAUTSKY, a. a. O., S. 61; STEIN (BERMAN=DAVID), a. a. O., S. 195

11) PETERSON, a. a. O., S. 49 f. 12) bis 14) a. a. O., S. 152

Als wirksam wird von BARBASH¹⁵⁾ der von den Gewerkschaftsvertretern ferner durch Beteiligung bzw. beratende Ausschüsse im Amt für Preiskontrolle und in der Kommission für Arbeitskräfte ausgeübte Einfluß bezeichnet. Die Möglichkeit der gewerkschaftlichen Ausschlußmitglieder, auf diese Ämter einen gewissen Druck auszuüben — es gelang ihnen in der Kommission für Arbeitskräfte z. B. Zwangsmaßregeln bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zu verhindern —, führt BARBASH¹⁶⁾ darauf zurück, daß "sie nicht von der Regierung bezahlt wurden und einflußreiche Organisationen vertraten".¹⁷⁾

Weiterhin wirkten die Gewerkschaften mit den Vertretern der Regierung und der Industrie zusammen, als es notwendig wurde, die infolge der Rationalisierung des Rohmaterials nicht ausgelasteten Fabrikanlagen auf Kriegsproduktion umzustellen.¹⁸⁾

In dem im Dezember 1940 ernannten Shipbuilding Stabilization Committee waren neben den Arbeitgebern und Marinebehörden auch die Gewerkschaften vertreten, und sie wirkten bei der Ausarbeitung von Musterverträgen für die Schiffsbauzentren mit, durch die u. a. Grundlöhne, Überstundenzuschläge, Schichtprämien und Beschwerdeverfahren einheitlich geregelt wurden.¹⁹⁾ Die der AFL angeschlossenen Gewerkschaften des Bau- und Montagegewerbes (Building & Construction Trades) vereinbarten im Juli 1941 mit Regierungsvertretern einheitliche Grundsätze für Kriegsmontagen, d. h. insbesondere für Überstundenzuschläge, Werkschichten, Lehrlingswesen und Subunternehmer, und in einem weiteren späteren Übereinkommen wurde festgelegt, daß die am 1. Juli 1942 auf Grund von Tarifverträgen für Bundeskriegsaufträge gültigen Lohnsätze bis Kriegsende gelten sollten, soweit nicht von dem Wage Adjustment Board (Lohnordnungsamt) eine Veränderung gebilligt würde.²⁰⁾ Den Vorsitz dieses genannten Lohnordnungsamtes führte der Assistant Secretary of Labor (Staatssekretär im Arbeitsministerium), und neben den Government Contracting Agencies waren auch die Gewerkschaften des Baugewerbes vertreten.²¹⁾

Mit der President's Mediation Commission des ersten Weltkrieges vergleichbar ist das von Präsident Roosevelt im März 1941 errichtete National Defense Mediation Board (Schlichtungsamt zur Landesverteidigung), dessen Aufgabe es war, Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern zu schlichten, die von dem Schlichtungsdienst (conciliation

15) u. 16) a. a. O., S. 151

17) PETERSON, a. a. O., S. 50, berichtet von einigen Klagen seitens der Gewerkschaften darüber, daß den gewerkschaftlichen Vertretern in den im Rahmen des Programmes zur Erfassung der Arbeitskräfte errichteten lokalen Komitees durch einige örtliche Beamte keine volle Betätigung erlaubt wurde.

18) PETERSON, a. a. O., S. 50.

19) bis 21) PETERSON, a. a. O., S. 51

service) des Arbeitsministeriums nicht beigelegt worden waren.²²⁾ Dieser vom Präsidenten ernannte Ausschuß setzte sich aus elf Mitgliedern zusammen, und zwar waren die Gewerkschaften mit vier, die Unternehmer mit vier und die Öffentlichkeit mit drei Mitgliedern vertreten.²³⁾ Da die Vorschläge und Anweisungen des National Defense Mediation Board keine bindende Wirkung hatten, wurde, wie WILLIAMSON und HARRIS²⁴⁾ ausführen, den Anordnungen dieses Amtes verschiedentlich keine Folge geleistet, so daß nur die Möglichkeit gegeben war, den Präsidenten um ein Eingreifen zu ersuchen.

Nachdem im November 1941 der Rücktritt der CIO=Ausschußmitglieder wegen einer von ihnen nicht gebilligten Entscheidung die Auflösung des National Defense Mediation Board bewirkte, gründete Präsident Roosevelt nach einer Konferenz mit Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Regierung das National War Labor Board, das aus je vier Vertretern der Öffentlichkeit, der Unternehmer und der Gewerkschaften bestand.²⁵⁾ Dem National War Labor Board wurde die Aufgabe übertragen, Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizulegen, die die zur wirksamen Durchführung des Krieges notwendige Produktion unterbrechen könnten.²⁶⁾ Die Übertragung der Lohnstabilisierung erweiterte den Aufgabenbereich dieses Amtes, und wie WILLIAMSON und HARRIS²⁷⁾ darlegen, wurde das NWLB ein Jahr nach Erweiterung der Zuständigkeit in 109 000 Fällen zur Billigung von freiwilligen Lohn- und Gehaltsneuordnungen angerufen. Auf Grund der ermächtigenden Executive Order 9250 vom 3. Oktober 1942 konnte das Board nach dem 15. September 1942 allerdings nur dann Lohnerhöhungen gewähren, wenn diese Erhöhungen "zur Korrektur von unangemessenen Löhnen oder Ungleichheiten notwendig waren, um eine bestehende unterdurchschnittliche Lebenshaltung zu beseitigen, grobe Ungerechtigkeiten zu korrigieren oder zur wirkungsvollen Durchführung des Krieges beizutragen."²⁸⁾ Im Gegensatz zu den Befugnissen des National Defense Mediation Board waren die Entscheidungen des NWLB und der von diesem Ausschuß im Wege einer Dezentralisation eingesetzten regionalen Ämter bindend.²⁹⁾

Es erscheint auch angebracht, auf die trotz mehrfacher Resolutionen noch nicht erfolgreichen Versuche des CIO=Gewerkschaftsbundes, Industry Councils (Industrieräte) zu gründen, einzugehen. In diesen geplanten

22) u. 23) PETERSON, a. a. O., S. 290; WILLIAMSON und HARRIS, S. 229 ff.

24) a. a. O., S. 230 f.

25) PETERSON, a. a. O., S. 290; WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 231 ff.

26) Executive Order 9017 vom 12. Januar 1942, PETERSON, a. a. O., S. 290 Anm. 8; WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 234

27) WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 236

28) PETERSON, a. a. O., S. 291 Anm. 9; nach Angaben von PETERSON, a. a. O., S. 51, hatte dieses "Einfrieren" der Löhne eine allgemeine Unzufriedenheit der Arbeitnehmerschaft zur Folge, die im Jahr 1944 zu der Auslösung einer größeren Anzahl von Streiks beitrug.

29) PETERSON, a. a. O., S. 291; WILLIAMSON und HARRIS, a. a. O., S. 236 f.

Ausschüssen sollen Vertreter der Unternehmer, Arbeitnehmer, Verbraucher und Regierung über folgende Gebiete beraten und entscheiden:

1. Art und Qualität der Produkte
2. Produktionsvolumen
3. Standort und Umfang der Werke
4. Mechanisierung und technische Änderungen
5. Beschäftigung
6. Investitionen
7. Arbeitszeit
8. Mindestlöhne
9. Höchstpreise
10. Richtlinien für die amerikanischen Auslandsgesellschaften.³⁰⁾

Außerdem ist beabsichtigt, einen Nationalrat bzw. obersten Ausschuß, der die nationalen Bedürfnisse feststellt und die Pläne vorbereitet,³¹⁾ zu bilden, in welchem auch der Bauernschaft eine Vertretung eingeräumt werden soll.³²⁾ Bei Verwirklichung dieser Pläne würde nach den auf privaten Informationen beruhenden Angaben CHAMBERLAIN³³⁾ das Streikrecht eingeschränkt werden.

Während LESTER³⁴⁾ diese Planungen ablehnt und darauf hinweist, daß ein derartiges System mit einer Kontrolle über Produktion, Investitionen, Beschäftigung und Preise durch Arbeitnehmer und Regierung den amerikanischen Unternehmern als industrieller Syndikalismus bzw. korporativer Staat erscheinen würde, sprechen sich GOLDEN und RUTTENBERG³⁵⁾ befürwortend aus. Sie legen dar: "Das System einer demokratischen Kontrolle der nationalen Planung sollte die Teilnahme des organisierten Arbeiters als gleichberechtigten Partner neben der Betriebsführung festlegen, mit der Regierung als Schiedsrichter zwischen diesen beiden verhältnismäßig unabhängigen Gruppen einer freien Gesellschaft.³⁶⁾ "Von den beiden Gruppen", so heißt es weiter, "ist es nur der Arbeiter, der eine solche Planung vorschlägt, weil sein Interesse an einer vollen Beschäftigung durch nichts erschüttert werden kann.³⁷⁾ Jedesmal, wenn die Betriebsführung allein die Kontrolle einer Industrie oder einer Gruppe von Industrien übernommen hatte", führen GOLDEN und RUTTENBERG³⁸⁾ in diesem Zusammenhang weiter aus, "war das Ergebnis ein

30) LESTER, a. a. O., S. 210

31) GOLDEN und RUTTENBERG, a. a. O., S. 315

32) LESTER, a. a. O., S. 210

33) a. a. O., S. 260 Ziff. 2; siehe auch die übrigen der von CHAMBERLAIN auf S. 260 angeführten 8 Punkte

34) a. a. O., S. 210 35) a. a. O., S. 315 ff.

36) bis 38) GOLDEN und RUTTENBERG, a. a. O., S. 316

monopolistisches und durchaus undemokratisches, weil sie sich in der Hauptsache mit Gewinnen und der Stellung im Wettbewerb beschäftigt.“

Ferner legen GOLDEN und RUTTENBERG³⁹⁾ dar, daß neben dem Streben zur Unabhängigkeit und zur wirksamen Entfaltung seiner Kenntnisse die Hauptinteressen des organisierten Arbeiters auf ein gerechtes Preisniveau gerichtet seien. Sie weisen darauf hin, daß durch die Teilnahme der Regierung an der Planung die Industrie an Preissteigerungen gehindert würde und die Löhne der Arbeiter und die Interessen der Verbraucher geschützt werden könnten.⁴⁰⁾ Sie sind der Ansicht, es werde dann für alle Güter ein Preisniveau geben, das zu voller Produktion und dauernder Beschäftigung führen werde.⁴¹⁾ Abschließend führen GOLDEN und RUTTENBERG⁴²⁾ aus: „Nur durch die Vereinigung von Industrie, Arbeiter und Regierung bei wichtigen Entscheidungen über Produktionshöhe, Löhne und Preise kann der Nutzen der technischen Verbesserungen der großen Masse des amerikanischen Volkes durch wirklich höhere Löhne und niedrigere Preise zugute kommen.“

39 bis 41) GOLDEN und RUTTENBERG, a. a. O., S. 316

42) a. a. O., S. 316 f.

Lebenslauf

Am 27. November 1925 wurde ich, Wolfgang Anselm Boening, als Sohn des Abteilungsleiters Josef Boening und seiner Ehefrau Martha, geb. Schittko, in Gleiwitz O/S geboren. Ich gehöre der römisch-katholischen Kirche an.

Nach vierjährigem Besuch der Grundschule trat ich in das König=Friedrich Realgymnasium in Breslau ein. Als ich im August 1943 zur Wehrmacht einberufen wurde, erhielt ich den Reifevermerk. Ende März 1945 geriet ich im Hauptlazarett in Herborn/Dillkreis in amerikanische Gefangenschaft. Nach meiner Entlassung besuchte ich das Staatliche Realgymnasium in Dillenburg und bestand am 25. Februar 1947 die Reifeprüfung.

Im Sommersemester 1947 begann ich an der Universität Marburg/Lahn Rechts- und Staatswissenschaften zu studieren. Ich besuchte Vorlesungen, Übungen, Konversatorien und Seminare der Professoren und Dozenten Albrecht, Andreae, Arndt, Auler, Conrad, Eger, Frölich, Hall, Hartung, Herrfahrdt, v. Hippel, Jung, Kiessling, Kirsch, Leonhard, Lücken, Maim, Meyer, v. Minnigerode, Müller=Freienfels, Nolte, Preiser, Reicke, Reinhardt, Schulz=Schaeffer, Schwinge.

Diesen Hochschullehrern schulde ich aufrichtigen Dank, ganz besonders aber Herrn Professor Dr. Schulz=Schaeffer, der mir mit gütigem Rat und unermüdlicher Hilfe bei der vorliegenden Arbeit zur Seite stand.

